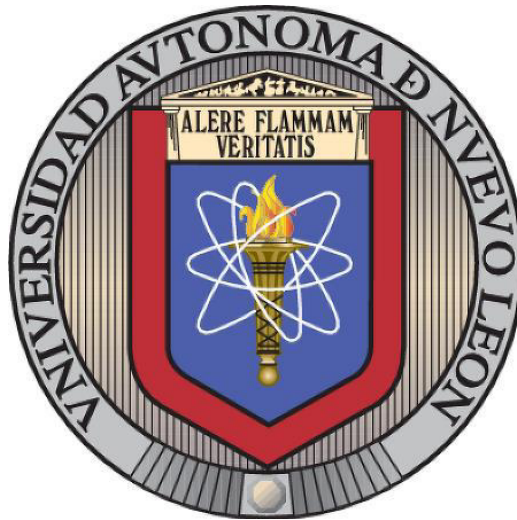


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



TESIS

**RELACIÓN ENTRE SEXISMO AMBIVALENTE, PREJUICIO PERCIBIDO, AUTOESTIMA Y
AUTOCONCEPTO**

PRESENTA

LIC. MIGUEL ÁNGEL DE LA ROSA MARTÍNEZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN
CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN COGNICIÓN Y EDUCACIÓN**

ENERO 2017

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

**RELACIÓN ENTRE SEXISMO AMBIVALENTE, PREJUICIO PERCIBIDO, AUTOESTIMA Y
AUTOCONCEPTO**

PRESENTA

LIC. MIGUEL ÁNGEL DE LA ROSA MARTÍNEZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN
CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN COGNICIÓN Y EDUCACIÓN**

DIRECTOR DE TESIS

DRA. MARTHA PATRICIA SÁNCHEZ MIRANDA

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

ENERO 2017

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN COGNICIÓN Y EDUCACIÓN

La presente tesis titulada “Relación entre Sexismo Ambivalente, Prejuicio Percibido, Autoestima y Autoconcepto” presentada por Miguel Ángel de la Rosa Martínez ha sido aprobada por el comité de tesis.

Dra. Martha Patricia Sánchez Miranda
Director de Tesis

Mtra. Julymar Alegre Ortiz
Revisor de Tesis

Dr. Victor Manuel Padilla Montemayor
Revisor de Tesis

Monterrey, N.L., México, a enero 2017

DEDICATORIA

A mi Madre, Guadalupe

A mi Familia

A Isabel, quien sin su apoyo y palabras
no hubiera descubierto la vocación de investigador.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia y a mi madre, quien me apoyo en esta decisión de estudiar una maestría de dedicación exclusiva y de los cuales siempre tuve la motivación y apoyo necesarios para continuar.

A mi asesora de tesis la Dra. Martha Patricia ya que me oriento en cada uno de los objetivos, además de hacerme ver las perspectivas que eran totalmente desconocidas a mi persona y que resultaron variables importantes a destacar en esta tesis.

Al Ing. Arturo de la Garza, por enseñarme más a fondo los métodos estadísticos y despertar en mí la curiosidad de investigar a detalle mis resultados.

A la Dra. Concepción Rodríguez, la cual me apoyo en estos 2 años y quien me enseñó muchísimo del sistema educativo y las nuevas tendencias de investigación.

A mis revisores el Dr. Víctor Padilla y la Mtra. Julymar Alegre, por contar con su orientación para la realización de este trabajo.

A mi novia Isabel Garza, quien fue factor para poder entrar a esta maestría y quien con su alegría me motivaba día a día a dar lo mejor de mí.

A mi compañera Ilse Cantú, con la que discutí a fondo cada clase, cada momento y cada paso de este trabajo y que sin duda es una excelente persona y compañera de trabajo.

A mis compañeros de clase, de quienes aprendí estilos, enfoques y puntos de vista que ampliaron mi panorama personal.

Al Dr. Armando Peña y Dr. Álvaro Ascary, por la beca apoyada y que me permitió continuar mis estudios.

Agradezco también el apoyo proporcionado por CONACYT, para poder incentivar a mí y a mis compañeros a este camino de la investigación y poder aportar al campo del conocimiento y la ciencia del país.

RESUMEN

El sexismo el cual es prejuicio en contexto de género, establece segregación en las profesiones laborales al ver de manera negativa y estereotipada los roles sociales que tiene la mujer en el ámbito social, creencias que culminan con la discriminación hacia la mujer. Sin embargo, el sexismo no solo tiene una connotación hostil, también tiene un aspecto benévolo el cual es más aceptado por la sociedad moderna al poner a la mujer como un ser que debe ser protegido, idealizado y complemento para el hombre. Esta cultura establecida entonces afecta a aquellas mujeres al pensar que su rol es ese, y que eventos negativos en su vida se deben a esta creencia de prejuicio hacia ellas, teorías establecen que esta acción de prejuicio se debe a un bajo nivel de autoestima y autoconcepto, sin embargo son pocos los estudios que vinculan estas variables en conjunto, por lo que el objetivo de este estudio es encontrar que relaciones tienen estos constructos. El diseño fue descriptivo, transversal, no experimental, correlacional. La muestra fue de 240 estudiantes (186 mujeres y 54 hombres, con una media de edad de 19.74). Se utilizó el instrumento de sexismo ambivalente, prejuicio percibido, la escala de autoestima de Rosenberg y el instrumento de autoconcepto AF-5. Los resultados mostraron una relación nula entre el sexismo ambivalente y prejuicio percibido con el autoestima, por otra parte personas con alto autoconcepto tienden a tener una relación débil negativa y significativa con el sexismo y prejuicio. Por lo que tener baja autoestima o autoconcepto no fomenta el sexismo o el prejuicio percibido, pero un alto autoconcepto disminuye la percepción de estos constructos.

Palabras clave: Sexismo Ambivalente, Prejuicio, Género, Autoestima y Autoconcepto.

ABSTRACT

Sexism, which is prejudice in gender context, causes occupational segregation, because of the negative and stereotypic way the social roles are established at women. Not only does sexism have a hostile connotation, it also has a benevolent side, which is more accepted by modern society by putting women as a being that must be protected and idealized as a man's complement. This ongoing culture affects women into thinking that is their role, and in which negative events are because of this prejudice against women. Theories establish that people prejudice because they have low self-esteem and self-concept, but there are few investigations which tie the relations between these variables. That's why the aim of this study is to analyze the relations between these constructs. The research design was descriptive, cross-sectional study, non-experimental and correlational. The sample was of 240 students (186 women and 54 men with an average age of 19.74). The measures used for this research were the ambivalent sexism inventory, perceived prejudice scale, Rosenberg self-esteem scale and the self-concept form 5. Results showed a null relation between ambivalent sexism and perceived prejudice with self-esteem. On the other hand, people with high self-concept tend to have a significant negative relation with ambivalent sexism and perceived prejudice. Having low self-esteem or self-concept does not foster ambivalent sexism or perceived prejudice, but having a high self-concept lowers the perception of these constructs.

Keywords: Prejudice, Ambivalent Sexism, Self-esteem, Self-Concept, Women studie

INDICE

Agradecimientos	IV
Resumen	V
Abstract	VI
CAPÍTULO I	9
<i>Introducción</i>	9
1.1 Planteamiento del problema	19
1.2 Justificación del problema	19
1.3 Objetivo general	22
1.4 Objetivos específicos	22
1.5 Hipótesis	22
CAPITULO II	23
<i>MARCO TEORICO</i>	23
2.1 Sexismo Ambivalente	23
2.2 Prejuicio percibido	35
2.3 El Constructo del “YO”	39
2.4 Autoestima	40
2.5 Autoconcepto	45
2.6 Teorías sobre perspectivas psicosociales	52
CAPÍTULO III	55
<i>Método</i>	55
3.1 Diseño	55
3.2 Participantes	55
3.3 Instrumentos	55
3.4 Procedimiento	59
CAPÍTULO IV	61
<i>Resultados</i>	61
CAPÍTULO V	71
<i>Discusión y conclusiones</i>	71
5.1 Discusión	71
5.2 Conclusiones	82
5.3 Limitaciones	83
5.4 Recomendaciones para futuras investigaciones	83

5.4 Reflexión final	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	85
ANEXOS.....	94

Índice de Tablas

Tabla 1. Índice de confiabilidad del instrumento de Sexismo Ambivalente.....	61
Tabla 2. Distribución factorial del instrumento de Sexismo Ambivalente.....	62
Tabla 3. Índice de confiabilidad del instrumento de prejuicio percibido.....	62
Tabla 4. Índice de confiabilidad del instrumento de Autoconcepto AF-5.....	63
Tabla 5. Distribución factorial del instrumento de Autoconcepto AF-5.....	64
Tabla 6. Descripción de media general y por género de Sexismo Ambivalente...	65
Tabla 7. Descripción de media general y por género de prejuicio percibido.....	65
Tabla 8. Descripción de media de autoestima.....	66
Tabla 9. Descripción de media de autoconcepto y sus cinco dimensiones.....	66
Tabla 10. Prueba de normalidad de sexismo ambivalente mediante prueba de Kolmogorov-Smirnov.....	67
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables.	67
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo hostil y benevolente, prejuicio percibido y baja autoestima.....	68
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo hostil y benevolente, prejuicio percibido y alta autoestima.....	69
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo y prejuicio con bajo autoconcepto.....	69
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo y prejuicio con alto autoconcepto.....	6.7
0.	

CAPÍTULO I

Introducción

La segregación de profesiones laborales en relación con el género sexual es un problema que da como resultado la inequidad de oportunidades de trabajo y educativas. La misma cultura establece estereotipos, en los cuales se fijan roles, actitudes y comportamientos específicos que se esperan de las personas basadas en su género, en lugar de tomar en cuenta capacidades y aptitudes para realizar dichas labores (Rosado, 2012). Los estereotipos tienen una función cognitiva, es decir, ordenar la información percibida por medio de la categorización de elementos, mediante la agrupación de personas, objetos y eventos (Tajfel, 1981).

Cuando a los estereotipos se les agrega una carga afectiva negativa se transforman en prejuicios, por ejemplo: “Las mujeres toman malas decisiones en los negocios”. Estos prejuicios llevan a la discriminación de género, la cual tiene sus raíces en las diferencias sociales que existen entre hombres y mujeres, posteriormente conllevan a un trato injusto al considerar a uno de ellos inferior para realizar tareas (Popa & Bucur, 2014). Diversos estudios se han realizado alrededor del mundo con la finalidad de comprender la perpetuación del estereotipo de género.

En España los investigadores Burgete-Ramos, Riera y González (2010) realizaron un estudio observacional, descriptivo y diacrónico en 440 alumnos de enfermería con el objetivo de detectar la disminución en percepción del estereotipo de hombres y mujeres en la duración de su carrera. La evaluación se aplicó durante el primer curso y posteriormente al finalizar el tercer curso. Los resultados mostraron que hubo una mayor apreciación por parte de los hombres con relación a los valores culturalmente asociados a su género, las mujeres también refuerzan esta idea. Estos resultados se presentaron nuevamente en la segunda evaluación, al finalizar el curso, por lo que los autores concluyen que no hubo ningún cambio en los alumnos en cuanto a su percepción de estereotipos durante la duración de sus estudios.

Burgete-Ramos et al. (2010) concluyeron que los alumnos refuerzan constructos sociales por ejemplo: los hombres son más independientes e inteligentes que las mujeres pero estas, son más cariñosas.

En la Universidad de Granada, también ubicada en España, se realizó una prueba de “facilitación” con 50 estudiantes de psicología, todas del género femenino. Se mostraron fotografías, hombre en una oficina, una mujer en una oficina, y así mismo en un contexto de cocina; las respuestas mostraron que las mujeres perciben a los hombres con posiciones de autoridad como directores y abogados, en cuanto a la percepción de la mujer fue en roles de auxiliares administrativos como secretarias o empleadas., sin embargo en el contexto de la cocina no hubo diferencias significativas, esto es que no se les atribuyó diferencias a solo ser chefs (De Lemus, Moya, Lupiañez, & Bukowski, 2014).

En esta última investigación, es importante destacar como el mismo género femenino fue el que puso en un contexto inferior en la escala de posiciones laborales a su género. No se ven a ellas mismas en posiciones de autoridad.

Mazilescu, Mihartescu, Pop y Aldea (2013) realizaron una prueba con 17 hombres y 13 mujeres de la Universidad de Romania envueltos en procesos de trabajo, para ensamblar un equipo de laboral en un proyecto virtual. La tarea consistió en decidir que personas eran las más capaces basadas en su utilidad y deseabilidad. Los resultados al elegir a los integrantes de los equipos ficticios fueron: hombres en proyectos de Ingeniería, mujeres como educadoras y proyectos sociales.

Los resultados de las investigaciones anteriormente mencionadas son un ejemplo de cómo se sigue perpetuando la segregación de profesiones laborales por medio del estereotipo de género. Glick y Fiske (1996) mencionan que aun cuando las mujeres pueden contener muchas características positivas, estas son relacionadas con un aspecto social-emocional, ya que se les consideran agradables pero incompetentes en tareas de precisión lógica como por ejemplo: el pensamiento analítico.

Estos resultados también, reflejan una tendencia de categorizar a la mujer en ciertos puestos o habilidades, y de igual manera esto se aplica a los hombres. Cabe esperar que dentro de un determinado grupo, ya sea una clase, un puesto de trabajo, un equipo deportivo, existan diferencias individuales en el rendimiento de los sujetos, las cuales se atribuyen a habilidades personales. Sin embargo, los estereotipos sobre un grupo y prejuicios, pueden llegar a condicionar el rendimiento de sus miembros en situaciones en las que son activados por ejemplo: una mujer que al saber que su opinión no es tomada en serio, deja de contribuir ideas (Furrer, 2013).

Con el fin de entender este fenómeno pasaremos a definir el prejuicio, el cual para Allport (1979) es pensar mal de los demás sin suficiente prueba, o un sentimiento favorable o desfavorable hacia cierta persona u objeto sin experiencia actual; esto se refleja en el prejuicio de género cuando se categoriza a las mujeres de no ser capaces de realizar ciertas tareas, por sus cualidades "típicamente femeninas" con aquellas que se consideran necesarias para ser competentes, de manera que infravalora a la mujer como ser humano (Quiles et al., 2008).

El prejuicio en contexto de género es llamado sexismo, desde un análisis psicosocial del género, es considerado una de las principales creencias que mantiene la desigualdad entre sexos (Moya, 2004).

Si bien el sexismo ha sido tradicionalmente considerado una forma de prejuicio, desde hace algún tiempo se han venido constatando sus aspectos diferenciales respecto de las más tradicionales definiciones del mismo. Esto quiere decir que la manera en que se presenta puede variar y ser más discreto, pero aún presente en la sociedad (Cárdenas, Lay, González, Calderón, & Alegría, 2010).

Tanto hombres como mujeres pueden llevar a cabo prácticas sexistas, aún hacia su mismo género, las cuales perpetúan el prejuicio hacia la mujer de manera explícita e implícita. El instrumento creado para medir este constructo es el Inventario de Sexismo Ambivalente (ISA) creado por Glick y Fiske (1996) quienes definen el constructor de sexismo ambivalente en dos aspectos: el sexismo hostil y el sexismo benevolente.

El primero es un sexismo explícito hacia las mujeres, el cual es castigado hoy en día por las instituciones tan pronto es detectado, por otra parte el sexismo benevolente es un conjunto de sentimientos positivos hacia la mujer, en las cuales consideran que deben esta debe ser protegida por ser objeto de afecto y complementación de un hombre. (Garaigordobil & Aliri, 2011).

León-Ramírez y Ferrando (2013) aplicaron el cuestionario ISA en México, a 396 estudiantes de la universidad de Tabasco, con un promedio de edad de 22 años, fueron 100 hombres y 288 mujeres y 9 que no mencionaron género. Los resultados mostraron que los hombres tienden a ser más sexistas de tipo benevolente y no hubo diferencia significativa en ambos géneros respecto al sexismo hostil. Se encontró diferencia en el nivel socioeconómico, aquellos que tenían un nivel alto eran más sexistas benévolos.

En México los investigadores Torres, Alonso y Romero (2005) correlacionaron el nivel de sexismo con el grado de estudios, utilizando el inventario de sexismo ambivalente (ISA) con 347 habitantes de la Ciudad de México, con un promedio de 26.9 años. Los resultados mostraron que las mujeres con mayor grado de estudios tienen un sexismo disminuido, y aquellas con menor grado de estudios mostraban un sexismo alto, esto mismo se encontró a menor escala en hombres.

Rottenbacher (2012) en su estudio de sexismo ambivalente en la ciudad de Lima, Perú; determinó que los hombres presentan valores más altos de sexismo ambivalente destacándose en las dimensiones de hostilidad heterosexual, el paternalismo dominante y la diferenciación competitiva de género, mientras que las mujeres resaltaron solo en una de las dimensiones benevolentes: la diferenciación complementaria de género.

Estos resultados muestran que los hombres manifiestan una mayor predisposición hacia el sexismo hostil, mientras que las mujeres apoyan la creencia que ellas mismas poseen rasgos altruistas y emocionales a diferencia de los hombres y por lo tanto los complementan al formar una pareja.

Usualmente, las prácticas sexistas se llevan a cabo institucionalmente o interpersonalmente, donde miembros de un grupo dominante, habitualmente los hombres, adquieren privilegios a base de subordinar a otro grupo, habitualmente mujeres y justifican estas prácticas mediante ideologías hegemónicas de superioridad o diferencias (Krieger, 2003).

Esto se refleja en la mentalidad de los hombres respecto a las mujeres, ya que los hombres al percibirse con un estatus de poder, reaccionan de manera negativa a las mujeres cuando entran en desacuerdo (Herrera, Expósito & Moya, 2012).

Como consecuencia de las prácticas de prejuicio hacia un grupo desfavorecido, los pertenecientes a este grupo se ven afectados en varios ámbitos de su vida, desde las relaciones personales hasta en su desarrollo laboral (Crocker & Major, 1989; Major & Crocker, 1993).

Esto quiere decir que en distintos escenarios de la vida, el grupo habitualmente discriminado, es objeto de una conducta vaga e imprecisa por parte del grupo discriminador. Los perceptores mantienen distintas interpretaciones de lo ocurrido, según pertenezcan a uno u otro grupo. Es decir, que la misma información es percibida e interpretada de distinta forma en función a la pertenencia grupal del perceptor (Guimond, 2000).

Ejemplos a esto son situaciones como el que una mujer que no consigue una posición laboral, reciben menos paga, o que al ser sustituidas por otra persona de género masculino para realizar una labor, ellas consideren se ha realizado discriminación.

En cualquiera de estos escenarios la explicación pudo haber sido la mayor preparación laboral de otra persona, la inexperiencia en el puesto y por ende una mejor percepción de ingreso o la sustitución laboral por la posesión de habilidades laborales más acordes para otra área.

Sin embargo, para las distintas protagonistas de estos escenarios existe una explicación alternativa con la que están familiarizadas: que son mujeres y que el comportamiento de los demás está mediatizado por el estereotipo que se tiene de ellas (Quiles, Leyens, Rodríguez, Betancor, & Rodríguez, 2003).

La investigación llevada a cabo por Quiles et al. (2003) contó con una muestra de 65 hombres y 53 mujeres ajenas al ámbito universitario, con una edad media de 33.32 años. El método consistía en un cuestionario de escenarios en los cuales cada participante respondía una de las dos versiones del cuestionario. En una de las versiones se indicaba que el actor era mujer otorgando una condición: femenina. En la otra versión no se daba ninguna información sobre el sexo del actor condición: anónima.

La hipótesis era comprobar que los hombres y mujeres escogerían diferentes respuestas, los hombres eligiendo respuestas más lógicas y evadiendo situaciones de prejuicio explícito hacia la mujer, y las mujeres identificando y eligiendo los claros comportamientos discriminatorios contra ellas en su condición de mujer.

Los resultados de Quiles et al. (2003) mostraron que los hombres evaden las respuestas de prejuicio explícitas, debido a que evaden la existencia de prejuicio hacia la mujer pero eligen respuestas de prejuicio implícitas. En contraste, Las mujeres hacen más atribuciones al prejuicio explícito que al prejuicio implícito. Dando a entender que la situación desfavorable en estos escenarios se debe a su género.

Al buscar soluciones, se han realizado diferentes investigaciones para reducir el estereotipo y el prejuicio, una de ellas fue realizada por Abedi, Noorbala y Saeedi (2010) sobre la segregación de profesiones por género en Irán. Se realizó un test de asociación implícita con un grupo de 64 mujeres y 54 hombres de la Universidad de Teherán. Los participantes fueron expuestos a estereotipos de género (grupo control) y contra-estereotipos (grupo experimental).

Los resultados muestran una fuerte asociación mental entre las ocupaciones y el género, pero cuando se mostraron contra-estereotipos como mujeres realizando labores comúnmente relacionadas con hombres, los resultados cambiaron mostrando una maleabilidad en las respuestas implícitas, se prefirieron mujeres en puestos comúnmente ocupados por hombres.

De Lemus, Navarro, Velásquez, Ryan y Megías (2014) realizaron una investigación transcultural con la finalidad reducir el sexismo, mediante una intervención. Esta fue llevada a cabo en España, Argentina y El Salvador. Fue una investigación cuasi-experimental en la que se realizaron 3 estudios en cada país y en la que se logró la disminución significativa del sexismo hostil.

Con esto se demuestra que las creencias de estereotipos pueden modificarse y tener un beneficio para ambos, contrario a las percepciones sociales populares. Sobre todo, con mujeres en campos de ingeniería, ciencias o finanzas, y a los hombres en campos como enfermería, educación y relaciones públicas.

Así mismo, las diferencias de género en ámbitos académicos y aptitudes de aprendizaje son mínimas tal como Mihaladiz, Duran y Dogan (2011) encontraron en su investigación sobre actitudes a la ciencia, en donde las niñas en la escuela primaria en Turquía muestran una actitud más elevada que los niños hacia la ciencia y mejores puntuaciones mientras que los niños sobresalieron en racionamiento.

Otra investigación sobre las actitudes de los gerentes de empresas, medidos por *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) la cual es definida como un conjunto de atributos que no necesariamente son requeridos por una organización pero contribuyen al fortalecimiento y buen desarrollo de la empresa. Las mujeres resultaron mejores gerentes que los hombres en estos aspectos mostrando que, características particulares de las mujeres traen beneficios a la empresa en general para su desarrollo (Popescu, Deaconu, & Popescu, 2014).

Si las actitudes y capacidades fueron puestas a prueba, y los resultados son generalmente positivos, es importante conocer si la perspectiva de los individuos hacia ellos mismos, tales como la autoestima y autoconcepto pueda ser un factor que alimenta las tendencias de prejuicio.

Smith y Smoll (1990) mencionan que la autoestima influye sobre aspectos importantes de la vida tales como: la adaptación a situaciones nuevas, nivel de ansiedad y aceptación de otros, se expresa en una actitud de aprobación o reprobación e indica hasta dónde el individuo se siente capaz, significativo, exitoso y valioso.

Investigaciones realizadas en esta línea de investigación sobre sexismo y autoestima, ha encontrado que esta última regula la conexión entre eventos sexistas percibidos y malestar psicológico, además puede tener un efecto protector de los efectos del sexismo (Garaigordobil & Dura, 2006a). Diversos autores asocian la autoestima para los aspectos evaluativos-afectivos, y el término del autoconcepto a los aspectos cognitivos del conocimiento de uno mismo (Garaigordobil & Dura, 2006b).

Salum-Fares, Marín-Aguilar y Reyes-Anaya (2011) realizaron un estudio sobre el autoconcepto, el cual en términos generales es el concepto que el individuo tiene sobre sí mismo (Harter, 1990). Este se va formando sobre la base de las descripciones y evaluaciones que el sujeto realiza sobre sí mismo y su comportamiento ante las personas con las que se relaciona este mismo.

En su investigación realizada en 26 escuelas secundarias de 3er grado de Ciudad Victoria (14 públicas y 12 privadas) pudieron confirmar su hipótesis: los niveles de autoconcepto y sus distintas dimensiones se asocian con los niveles de rendimiento académico de los adolescentes, se encontraron diferencias significativas en referencia al género para cada dimensión del autoconcepto.

Los investigadores mencionan que estos hallazgos podrían indicar el efecto diferencial que existe entre ambos géneros en la estimulación que reciben en los contextos educativos.

En contraste, los investigadores García, Sarmiento y Martínez (2011) realizaron un estudio correlacional, no experimental, transversal con una muestra de 450 estudiantes (238 hombres y 212 mujeres) de tres escuelas de nivel medio superior en la Ciudad de México, siendo uno de sus objetivos determinar si existen diferencias en la estructura del autoconcepto considerando el género de los participantes.

Los resultados determinan que no hay diferencia significativa entre los géneros en los factores, académicos, sociales y físicos excepto en el ámbito deportivo donde los hombres puntuaron más alto en ese factor que las mujeres.

Sáinz, López-Sáez y Lisbona (2004) mencionan que las experiencias personales y las subculturas en las que se encuentra el individuo permiten que cada uno de ellos forme su propio autoconcepto y tenga su propia visión sobre qué es lo importante y susceptible de ser valorado en su vida, de manera que ello le permite elegir aquellas actividades que más se ajusten a sus expectativas y al valor que percibe que éstas tienen.

Álvarez-Lires, Arias-Correa, Marzoa y Losada (2014) realizaron en Galicia, España una investigación sobre la influencia de la educación científica y de estereotipos de género en la autoestima de las alumnas de ingeniería. Se realizó un análisis estadístico descriptivo, con una muestra de 308 mujeres y 269 hombres, alumnos de bachillerato científico-tecnológico, en su apartado de autoestima y autoconcepto, mencionan que las alumnas no valoran que sus buenas notas en bachillerato les vayan a ser suficientes para elegir y superar estudios de ingeniería, casi la mitad de las mujeres considera que no se trata de un trabajo a futuro adecuado para ellas mismas.

Silva-Escorcía y Mejía-Pérez (2015) mencionan que al ser objetos de juicio de otra persona, esto influye el autoconcepto del individuo, por lo que este se ve afectado.

Garaigordobil y Dura (2006a) relacionaron el autoconcepto y la autoestima con el sexismo en varones, en un estudio realizado a 322 adolescentes de 14 a 17 años en España. Para esto, se utilizó una metodología correlacional, buscando establecer relaciones de concomitancia del neosexismo con síntomas psicopatológicos, cooperación, habilidades sociales, autoestima, autoconcepto, felicidad, problemas de conducta, y cuatro dimensiones de personalidad: estabilidad emocional, apertura mental, sociabilidad, responsabilidad. Se comprobó que a alto índices de sexismo presentaban correlación con una baja autoestima y un bajo autoconcepto en varones.

Las limitaciones y recomendaciones relativas a estos estudios son: realizar más investigaciones en otras áreas geográficas y culturas, con el fin de llegar a mejores conclusiones. García et al. (2011) mencionan una falta de estudios de autoconcepto correlacionado con el género, además los estudios de relación de autoestima y autoconcepto con sexismo es una línea de investigación reciente que requiere de más información ya que se han encontrado resultados contrastantes. (Angell, 2005; Lameiras & Rodríguez, 2003).

1.1 Planteamiento del problema

Distintos estudios han puesto su atención en forma separada sobre el sexismo, los prejuicios en función del sexo, el papel de la autoestima y el autoconcepto en la aceptación de los demás. Sin embargo son pocos los estudios que tratan de relacionar estas variables para ver cómo interactúan. Por lo que nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el sexismo ambivalente, la atribución del prejuicio percibido, la autoestima y el autoconcepto en los estudiantes de nivel superior?

Es importante conocer si el autoconcepto y la autoestima están relacionados con la práctica del sexismo ambivalente, ya que la finalidad de este estudio es aportar información que contribuya a la comprensión y erradicación del fenómeno del prejuicio de género, además que los instrumentos de sexismo y prejuicio percibido nos mostrará qué tendencia existe entre los alumnos de educación superior y si esta percepción de pertenencia a un grupo discriminado está ligada de igual manera con los constructos de autoconcepto y autoestima.

1.2 Justificación del problema

Diferentes organismos internacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas y su agencia interna, la Organización Internacional del Trabajo (1999) han puesto énfasis en la necesidad de erradicar las distintas modalidades que adopta la segregación por género en el mundo. Esto mediante un plan de acción, que analiza y trata en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres en todas las iniciativas que se lleven a cabo, además de realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como hombres, para conseguir que se beneficien por igual los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Los prejuicios de género son fuertes obstáculos para que las mujeres sean tratadas de manera digna y equitativa, estos han funcionado como limitantes de sus derechos de igualdad de oportunidades en la educación, trabajo, familia y sociedad. En tanto que a los varones se les ha negado el derecho de expresar sus afectos teniendo que ser insensibles y de fortaleza inquebrantable. De tal suerte los estereotipos se han erigido como agentes de desigualdad y discriminación entre los sexos impidiendo su desarrollo personal e integral (Loría-Saviñón, 1997).

En Brasil por ejemplo, un estudio realizado en el 2008 muestra que las mujeres ganan el 55% económicamente en comparación con su contraparte masculina (Freitas, 2015) demostrando un sesgo notorio de género.

El Foro de Economía Mundial (World Economic Forum, 2012) menciona que México ocupó el lugar número 113 en el 2012 en la participación económica y oportunidad para las mujeres, mientras que nuestros países vecinos Estados Unidos de América, Guatemala y Belice ocupan los puestos 22, 114 y 77 respectivamente, mostrándonos un área de oportunidad social a mejorar.

Es en estos aspectos donde recae la importancia de estudiar los elementos que puedan contribuir a la formación del prejuicio, en este caso Burguete-Ramos et al. (2010) mencionan que son transmitidos y perpetuados en la familia, la escuela, los medios masivos de comunicación, etc.

En México la educación es reconocida como uno de los factores que mayor incidencia ejerce en la participación laboral femenina, sin embargo, las mujeres se enfrentan a una fuerte segregación, discriminación salarial y arraigadas percepciones socio-culturales desfavorables a su participación (Aguayo & Lamelas, 2011). Motivos que deben disminuir y si es posible erradicarse del contexto social en el que participamos.

Popa y Bucur (2014) mencionan que la educación académica puede ser un vector para promover la equidad y funcionar como un medio para luchar contra la discriminación en general.

En base a esto nos limitaremos al ámbito educativo en el cual se investigará este fenómeno, eligiendo a los estudiantes de nivel profesional de la Universidad Autónoma de Nuevo León, al ser considerada la tercera universidad más grande de México contando con alrededor de 174 mil estudiantes (UANL, s.f.) ya que estos en un futuro próximo se convertirán en trabajadores y empleadores para las distintas PyMES (pequeña y mediana empresa), corporativos o en planes emprendedores.

Estos estudiantes se consideran agentes de cambio, que una vez ya integrados a la participación activa laboral, se desea que no contribuyan a las prácticas negativas creadas por los estereotipos de género y trayendo como beneficio la equidad de oportunidades laborales independientemente de la profesión. Por lo que es importante conocer la situación actual.

Se propone contribuir al estudio del prejuicio de género con información relevante recopilada de esta tesis, con la finalidad de poder comprender el sexismo hacia la mujer y describir la situación actual de este constructo para posteriormente desarrollar mediante futuras investigaciones, una herramienta educativa que pueda llegar a ser implementada por la U.A.N.L, la cual permita disminuir los efectos negativos del estereotipo que son transmitidos por los mismos estudiantes. Brindando así una mejora sociocultural que sirva de ejemplo a nivel local y nacional.

1.3 Objetivo general

Con el fin de contestar la pregunta de investigación que surgió a través de las limitantes de las pasadas investigaciones que mencionan una falta de análisis entre las variables y cómo estas influyen entre ellas llegamos a plantear el siguiente objetivo.

Determinar la relación entre el sexismo ambivalente, prejuicio percibido, el autoconcepto y la autoestima en los estudiantes de nivel superior

1.4 Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de sexismo ambivalente (hostil y benévolo).
2. Identificar el nivel de atribución del prejuicio de género percibido (escenarios).
3. Determinar el nivel de autoestima.
4. Identificar el nivel de autoconcepto en general y sus cinco dimensiones.
5. Analizar la relación entre las sexismo hostil, benevolente, prejuicio percibido, autoestima y autoconcepto.
6. Analizar la relación del sexismo hostil, benevolente y prejuicio percibido por baja y alta autoestima
7. Analizar la relación del sexismo hostil, benevolente y prejuicio percibido por baja y alta autoconcepto.

1.5 Hipótesis

1. El sexismo tiene una mayor relación con la baja autoestima y autoconcepto.
2. El prejuicio percibido tiene una mayor relación con la baja autoestima y autoconcepto.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se presentarán las bases teóricas que conforman cada uno de los conceptos utilizados en este estudio, empezando por el sexismo ambivalente, seguido por el prejuicio percibido el cual es la consecuencia de las acciones del sexismo continuando por la autoestima y autoconcepto, terminando con la teoría socio cognitiva.

2.1 Sexismo Ambivalente

Para poder comprender el concepto del sexismo ambivalente y de la misma manera su concepción es importante entender y comprender las bases teóricas que forman este constructo, por lo que empezaremos definiendo el estereotipo y el prejuicio.

2.1.1 Estereotipo

Los humanos formamos parte de diversos conjuntos sociales en función a diferentes características como lo pueden ser la raza, el género, el estatus, etc; basándose en estas categorías las personas tendemos a mantener determinadas creencias consensuadas que se conocen como estereotipos (Furrer, 2013).

La psicología social define al estereotipo con base a tres principios, que permiten diferentes perspectivas pero se engloban en este constructo.

El primer principio es que los estereotipos ayudan a la explicar las cosas. Esto se debe a que el ser humano tiene una reacción instantánea al proceso de categorización; por lo que solo podemos tener impresiones diferentes si podemos diferenciar las características de un grupo a otro. La categorización es el proceso cognitivo en el que podemos detectar las diferencias y similitudes de un estímulo, lo cual nos permite reconocer, recordar y responder a este. La formación del estereotipo se basa en el codificar nueva información pero al mismo tiempo utilizar el conocimiento previo (Bruner, 1957; Tajfel & Wilkes, 1963).

El segundo principio es que los estereotipos tienen la función de ahorro de tiempo y energía, esto es, al tratar a todos los miembros como un grupo e ignorar la diversidad e información detallada de cada uno de ellos. Esta teoría propuesta por Allport en 1954 y la cual fue utilizada como la visión cognitiva del estereotipo social en los años 70's, se basa en la idea principal que la gente tiene una capacidad cognitiva limitada tal como el proceso de la información, pero al vivir en un mundo complejo, multifacético que exige una alta demanda en esta capacidad limitada, orilla a la capacidad del humano a crear atajos y adoptar tendencias y percepciones erróneas del mundo.

El tercer principio es que los estereotipos atraen poca atención cuando no son compartidos por la mayoría de la gente, es decir, estereotipos compartidos son útiles para predecir y entender el comportamiento de un grupo hacia otro. La creencia colectiva se forma al enfrentarse a un proceso de diferenciación de un grupo a otro grupo, pero también buscan compartir creencias entre el mismo grupo. Una manera de entender esto es ejemplificar la diferencia de las labores de hombres y mujeres, los hombres suelen tener labores con un mayor esfuerzo físico, el grupo denominado hombres crea este estereotipo como característica de su grupo, pero en un grupo externo como el de mujeres, se busca la diferencia de grupo dando así la característica que a las mujeres no les gustan los trabajos con mayor esfuerzo físico.

Los estereotipos se han definido como imágenes mentales simplificadas sobre una persona, un grupo, una institución, etc., en sus características básicas, como puede ser capacidad intelectual o aptitudes y que de forma general, es compartida socialmente (Tajfel, 1984).

Un estereotipo debe ser compartido ampliamente por un conjunto de creencias, por lo que hay un cierto grado de exactitud que es evidente. Los estereotipos pueden cambiar con el tiempo, pero aquellos que creen en ellos a menudo son reacios a abandonarlos (Cardwell, 1996).

Allport (1979) menciona las características más importantes del estereotipo:

1. Forma grandes clases y grupos para guiar nuestra percepción diaria.
2. La categorización asimila lo más que pueda al cluster de información.
3. La categoría nos permite rápidamente identificar un objeto relacionado.
4. La categoría satura todo lo que contiene con la misma idea y sabor emocional.
5. Las categorías pueden ser más o menos racionales.

Fiske (2000) menciona que 20 años después de las teorías de Allport, la acción de estereotipar a la gente es parte de las funciones normales y de procesamiento cognitivo del ser humano y explica cómo este proceso de categorización no requiere de motivaciones para transformarse en prejuicio, esto se debe a que la sociedad acentúa las diferencias e igualdades por medio de las categorías, tratando de buscar elementos que confirmen la categoría a la que pertenece el sujeto.

El proceso de categorización dentro de un grupo tarda cuestión de milisegundos, en detectar elementos como género, raza y edad después de que se presenta el estímulo o sujeto (Banaji & Hardin, 1996) La gente entonces responde de manera más positiva y más rápida sobre miembros de su grupo y que a grupos externos (Dovidio & Gaertner, 1993).

De esta manera el comportamiento de compatibilidad del estereotipo entra en acción, en el cual la gente no examina detalles perceptuales (Von Hippel, Sekaquaptewa, & Vargas, 1995) sino que utiliza fuertes estereotipos para negar información ambigua y neutral prefiriendo información que coincida con el estereotipo. Como ejemplo de esto es un animal como el delfín el cual es un mamífero, pero para gente que desconoce esta información, este puede ser un pez.

El mismo proceso de memoria del ser humano utiliza un emparejamiento estereotípico para la información, esto quiere decir que al observar un objeto trata de relacionarlo con el conocimiento previo obtenido, para comparar el objeto y otorgarle una clasificación, reforzando de esta manera los estereotipos. (Fiske, 2000)

Aguilar-Morales (2011) define el estereotipo como un término que se refiere a generalizaciones (o con frecuencia sobre generalizaciones) acerca de los miembros de un grupo. Estas pueden ser positivas (las mujeres son tiernas) pero en la mayoría de las ocasiones son negativas y resistentes al cambio (los indígenas son necios). Desafortunadamente los estereotipos facilitan el prejuicio y algunas de estas actitudes facilitan la discriminación.

Esto se debe a que en el estereotipo la gente tiende a ver los grupos externos (el grupo al cual no pertenece el individuo o perceptor) como homogéneos, lo cual significa que no tienen diferencia o características distintivas uno del otro, bien podría serlo una persona de nacionalidad japonesa, como un coreano, o alguien de china. Cada uno de estos sujetos son para el individuo iguales e indistinguibles (Brewer & Brown, 1998).

Los grupos sociales ven de manera positiva el grupo al que ellos pertenecen, otorgando rasgos positivos de éxito y de prestigio, predisponiendo de manera abstracta estas categorías y el mismo procedimiento pero con características negativas hacia grupos externos por medio de atribuciones estereotípicas (Fiske, 2000).

Cada una de las funciones descritas causadas por el estereotipo y su formación hace de los grupos entidades “reales” en lugar de considerarse construcciones sociales, siempre y cuando ese grupo social vea a los grupos externos como homogéneos y se emparejen con el estereotipo. Estas ideas se comparten de manera social y permiten a la gente adaptarse y funcionar dentro de su mismo grupo, satisfaciendo el motivo de compartir entendimientos como una manera para permanecer juntos (Fiske, 2000).

Los estereotipos y el prejuicio tienen la misma estructura cognitiva pero la diferencia se establece en la valencia afectiva que se le otorga a los últimos, así mismo los estereotipos son un camino que facilita la heurística y sesgos de procesamiento de información, emociones, comportamiento, juicio, atención, interpretación y memoria (Cox, Abramson, Devine, & Hollon, 2012).

Diferentes estudios han demostrado que los estereotipos afectan los juicios, aun cuando la información del individuo se encuentra disponible, además de que influyen en la interpretación de eventos sociales, es decir si no se contrata a una mujer para un puesto gerencial, un humano puede interpretar este hecho de diferente manera dependiendo de su cultura y el contexto que tiene el individuo del rol de la mujer (Brown, 2010).

2.1.2 Prejuicio

Allport (1979) nos brinda una clara conceptualización del término prejuicio. Históricamente la palabra prejuicio se origina del sustantivo latín *praejudicium*, el cual significa precedente o juzgamiento basado en decisiones previas y experiencias. Siguiendo con Allport (1979) menciona que el prejuicio puede ser definido utilizando un componente unipolar (negativo), como "pensar mal de los demás sin suficiente prueba" o incorporando un componente bipolar (negativo y positivo) "un sentimiento favorable o desfavorable, hacia una persona o cosa, antes de o no basado en experiencia actual". Ambas definiciones incluyen un componente de "actitud" y un componente de "creencia" Esta actitud puede ser positiva o negativa y está ligada a la sobre generalización o "creencia", sin embargo en tiempos modernos la palabra prejuicio ha sido más utilizada por su contexto negativo.

Para Brown (2010) el prejuicio es cualquier actitud, emoción o comportamiento hacia miembros de un grupo, en el cual se ve implicada de manera directa o indirecta la antipatía y la negatividad. El mismo autor también menciona que el prejuicio no solo es un fenómeno cognitivo o de actitudes sino que es algo también que compromete nuestras emociones.

Fiske (1998) describe este enfoque de otra manera, y es en que el estereotipo es la parte cognitiva y el prejuicio es la parte afectiva y que estas operan de manera inconsciente. Así como la gente categoriza muebles en sillas y mesas, que sirven para sentarse o poner cosas sobre otras, la gente también se categoriza en grupos internos y externos de esta manera se pueden tener relaciones afectivas o negativas hacia estos grupos.

El prejuicio según la teoría de Brown (2010) es un fenómeno que desde la perspectiva psicosocial opera con base en tres razones: la primera es que se orienta hacia una categoría de personas en lugar de individuos aislados. Esto significa que las características individuales importan mucho menos que aquellas características que lo asocian a un grupo, tal como el nombre, la entonación o acento de su voz, color de piel. La segunda razón es que el prejuicio debe ser considerado como un proceso grupal y que es compartido socialmente. Misma manera que nace desde los fundamentos del estereotipo. La tercera razón es que con base a las dos razones pasadas, el prejuicio se dirige a un grupo particular de personas por otro grupo particular de personas formando entonces los conceptos de intragrupal e intergrupalo en el concepto del prejuicio.

Un aspecto fundamental de la cognición humana es su necesidad y habilidad de categorizar el mundo, debido al exceso de información y complejidad que el ser humano enfrenta a diario, de igual manera el mundo social. Este tema también abarcado en el apartado del estereotipo, también es mencionado como verdadero por Brown (2010) y en el cual como parte de la categorización es la acentuación de diferencias y similitudes entre las categorías, para poder tener una creencia sobre los grupos.

El modelo "el prejuicio en acción" tiene 5 fases o niveles los cuales se nombran: antilocución, evasión, discriminación, ataque físico y exterminación (Allport, 1979).

Antilocución: es la forma más suave de prejuicio y es caracterizada por una plática prejudicial entre individuos con pensamientos similares y extraños ocasionales. Es una expresión de antagonismo limitada a pequeños círculos.

Evasión: es cuando un individuo se mueve más allá de hablar de un grupo social a realizar esfuerzos para evitar estos grupos por el hecho de la asociación negativa que les tiene.

Discriminación: el individuo toma acción para excluir o negar acceso a miembros de otro grupo o participación en alguna actividad deseada. Estas prácticas han llevado a la segregación de educación, empleo, políticas, privilegios sociales y oportunidades recreativas.

Ataque Físico: En circunstancias de alta tensión y emocionales, o sobre la misma presión, no le toma mucho tiempo al individuo para pasar de la discriminación a confrontación física.

Exterminación: esta involucra una destrucción planeada y sistemática de un grupo de personas basadas en su pertenencia grupal.

Allport (1954) habla sobre esta cuestión de la formación de grupos, en el que postula que los grupos sociales son una necesidad psicológica primaria, en el que el sentido de familiaridad, apego, y preferencia por el grupo al que el individuo pertenece hace que se hagan lazos prioritarios antes de desarrollar actitudes hacia grupos externos. Allport también menciona que el hecho que se tenga una preferencia positiva hacia el grupo al que se pertenece no necesariamente implica desarrollar una tendencia negativa u hostil hacia grupos exteriores y de la misma manera características como indiferencia y odio hacia el mismo grupo pueden ser desarrollarse.

Pero ¿porque se desarrolla entonces una negatividad hacia los grupos exteriores?, para Summer (1906) el proceso es básico desde los orígenes sociales cuando la humanidad competía por recursos, los individuos necesitaba trabajar en grupos para su supervivencia, haciendo que estas exigencias y motivos bélicos mantuvieran una cohesión grupal y de lealtad. Sherif (1966) sostiene la teoría del comportamiento intragrupal en el cual los grupos son formados por una interdependencia positiva en la búsqueda de metas comunes. Desde el punto de vista de la teoría de identidad social (Tajfel & Turner, 1986) es que la gente se identifica y da valor a su grupo, por lo tanto hace menos a los grupos exteriores, y cargan con fundamentos cognitivos como la categorización y motivacionales como el autoestima, tiempo después Turner (1987) eliminó la parte emocional y solo se enfocó en la parte cognitiva, contrastando las bases que Allport utilizaba (1979).

Brewer (1999) menciona que existe un cuestionamiento el cual es si puede existir un grupo sin generar negatividad dentro del mismo grupo, debido que aun cuando se tienen metas comunes, intereses individuales tales como la familia, profesión y religión forman estos subgrupos, por lo que es una cuestión de favoritismo hacia preferencias y creencias individuales.

Nos enfocaremos entonces en la parte que es la discriminación, la cual implica poner a miembros de un grupo en desventaja o tratarlos injustamente por pertenecer a un grupo social. La "discriminación personal" se refiere al acto de discriminación llevado a cabo por individuos (unas personas se niegan a contratar a otra por su género o raza) mientras que la "discriminación institucional" se refiere a políticas o prácticas discriminatorias llevadas a cabo por organizaciones y otras instituciones por ejemplo las políticas de migración de un país (Aguilar-Morales, 2011).

Literatura ha mencionado que los individuos tienden a utilizar el prejuicio para poder levantar su autoimagen reafirmando el rol social en que el sujeto está establecido (Brown, Collins, & Schmidt, 1988; Fiend & Spencer., 2001; Gibbons, & McCoy, 1991).

Fiske (2000) menciona que otra visión que no es muy fomentada dentro de la teoría pero que también es importante el hecho de la confianza que se adquiere dentro de un grupo. Por confianza es la reafirmación de ideas que se adquiere dentro de un grupo, al probar lealtad con las creencias y seguimiento de roles del mismo grupo.

2.1.3 Sexismo ambivalente

Por sexismo se entiende una actitud dirigida hacia las personas en virtud a su pertenencia grupal basadas en su sexo biológico, tanto hombres y mujeres pueden ser parte de este constructo (Expósito, Moya, & Glick, 1998).

Expósito et al. (1998) mencionan que conceptualmente, toda evaluación en las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual de un individuo en vista a su categoría sexual biológica a la que corresponde, puede ser etiquetada como sexista, siendo tanto negativa como positiva ya sea hombre o mujer.

Sin embargo en este campo de investigación ha habido tendencia a circunscribir el sexismo a la actitud negativa hacia las mujeres (Expósito et al., 1998).

De manera intercultural las mujeres en comparación con los hombres son un grupo en desventaja, al obtener diferencias de ingresos y bajos perfiles en mujeres con puestos competitivos laboralmente (United Nations Development Programme, 1998). Sin embargo Eagly y Mladinic (1994) encontraron que las mujeres son actualmente estereotipadas más positivamente que los hombres, atribuyéndoles características favorables como calidez y cuidado, pero en general el género femenino es visto como un grupo subordinado, una alternativa del prejuicio son actitudes favorables a las mujeres que en sí son una forma de prejuicio que sirven para justificar y mantener su subordinación.

Glick y Fiske (1996) supusieron que las actitudes hostiles y benevolentes hacia la mujer son componentes complementarios del sexismo y que ha estado en el presente y pasado de las sociedades humanas. Esta polaridad se ha presentado de manera empírica en estudios como la dicotomía de virgen-ramera estudiada por Tavis y Wade (1984) y esto ha sido un prejuicio pervasivo, esto porque el sexismo benevolente y sexismo hostil son parte de condiciones biológicas y sociales comunes para sociedades humanas: el patriarcado (dominancia masculina), diferenciación de género y la reproducción sexual. Estos son combinados para crear el sexismo hostil y benevolente al funcionar como un acto de poder sobre las mujeres con actitudes sociales hacia ellas, control sobre sus relaciones sexuales y donde las mismas pueden ejercer un control sobre el hombre al utilizar su atracción sexual para controlar a los hombres.

En un contexto moderno en el cual movimientos sociales y de equidad de género ha amenazado al dominio masculino tradicional, el sexismo hostil va enfocado a las mujeres que retan el dominio masculino, su estatus y quienes quieren utilizar su atractivo para controlar al hombre. Glick y Fiske (1996) definen el sexismo hostil como una actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo. Este sexismo se articula en torno a tres ideas:

1. El paternalismo dominador (las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres - legitimando la necesidad de la figura dominante masculina).
2. La diferenciación de género competitiva (las mujeres son diferentes y no poseen las características necesarias para gobernar las instituciones sociales siendo su ámbito la familia y el hogar).
3. La hostilidad heterosexual (las mujeres, debido a su "poder sexual" son peligrosas y manipuladoras de los hombres).

Sin embargo la naturaleza biológica de la reproducción sexual y la dependencia del hombre en la mujer para llenar roles domésticos creó una relación íntima entre los sexos que contrapesa el sexismo hostil con una vista más benevolente hacia la

mujer, esto hace que los hombres tenga la necesidad de cuidar y proteger a las mujeres siempre y cuando su rol sea sumiso y con fines de reproducción.

El sexismo ambivalente es una de estas formulaciones la cual fue realizada por Glick y Fiske (1996, 2001) donde estos autores describen que la conceptualización del prejuicio como un reflejo de la hostilidad a las mujeres olvida un aspecto importante: los sentimientos positivos que existen hacia ellas y que coexisten con la antipatía sexista.

El Sexismo Ambivalente está formado por dos constructos claramente diferenciados (aunque relacionados): *el sexismo hostil* y *el sexismo benévolo*.

El Sexismo Hostil (*Clásico*) es una actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo. Su práctica de manera explícita es ilegal en muchos países occidentales, sin embargo junto al elemento hostil con tono afectivo negativo convive otro elemento de tono afectivo positivo (Garaigordobil & Alari, 2011).

El sexismo Benévolo es definido como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de una forma estereotipada y limitada a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo (para el perceptor) y tiende a suscitar en éste conductas típicamente categorizadas como prosociales o de búsqueda de intimidad.

Estos roles sociales estereotipados tradicionalmente asignados a la mujeres, no dejan de enfatizar la debilidad de éstas y la necesidad de protección por parte del género masculino (Eagly & Mladinic, 1994). Este tipo de sexismo es descrito como una actitud aparentemente no prejuiciosa, expresada en tono afectivamente positivo (Cárdenas et al., 2010).

Para Glick y Fiske (1996, 2001) el sexismo benévolo aun con su tono positivo sigue siendo sexismo ya que, se otorga al sujeto por su categoría grupal en este caso ser mujer y esta creencia se asientan en una dominación tradicional por parte del género masculino. Este sexismo benévolo cuenta con tres componentes básicos:

1. El paternalismo protector (el hombre cuida y protege a la mujer como un padre cuida a su hijo)
2. La diferenciación de género complementaria (la visión de que las mujeres tienen muchas características positivas, que complementan a las características que tienen los hombres)
3. Intimidad heterosexual (Las mujeres son necesarias para poder establecer una relación heterosexual. Este componente es exclusivo del sexismo de género, por la misma naturaleza del mismo no se da en otras relaciones intergrupales).

Glick y Fiske (2001) argumentan que la escala de sexismo benévolo ha sido correlacionada de manera moderada a fuerte con la escala de sexismo hostil, al ser ideologías complementarias que sugieren una relación positiva, generalmente la tendencia es del sexismo hostil a predecir actitudes negativas y del sexismo benevolente a actitudes positivas a los estereotipos de las mujeres. Como un ejemplo es el que la escala de sexismo hostil tiene relación negativa con mujeres en puestos laborales de competencia y el sexismo benévolo tiene relación positiva con mujeres cuidando a la familia. Formando de esta manera ideas transmitidas por la cultura sobre el rol de la mujer, y estas ideas pueden afectar la respuesta de las mujeres a diversos escenarios en su vida al identificarse con estos prejuicios sobre su género, para justificar dichos eventos.

2.2 Prejuicio percibido

Kleck y Strenta (1980) mencionan que la diferencia básica entre quienes están en un grupo discriminado y quienes están en el grupo discriminador reside en que los primeros tenderán, más que los segundos, a explicar los sucesos negativos de su vida a la existencia de actitudes prejuiciosas.

Steele (1997) denominó a este fenómeno como la amenaza del estereotipo, la cual es una caracteriza psicológica que recae en los miembros de un grupo social estigmatizado. La exposición prolongada a los estereotipos negativos sobre el grupo al cual pertenece el miembro lo afecta al empezar al creer estas ideas y lo vuelve parte de su personalidad. Como un ejemplo a esto es que una mujer que tiene dificultades con las matemáticas, considere que su situación es difícil, debido a que la concepción social es que las mujeres no son eficientes con las matemáticas, ella se justifica al decir que como mujer, es normal que tenga problemas las matemáticas. La sociedad utiliza los estereotipos para interpretar el comportamiento de uno de los miembros de un grupo estigmatizado, haciéndose esto más relevante en situaciones en donde dicho sujeto es minoría. Siendo así una situación de presión en donde la presencia de determinados estereotipos negativos sobre un grupo social minoritario afecta el rendimiento de sus miembros en una tarea determinada.

Continuando con Steele (1997) la amenaza del estereotipo es general y no atada a un grupo peculiar estigmatizado, esta amenaza se pudiera representar como una reputación negativa en general, aquello que activa la amenaza del estereotipo es un escenario en el cual un estereotipo negativo de un grupo se vuelve relevante para interpretar el comportamiento individual o de un miembro perteneciente al grupo. Esto puede ocurrir aun cuando una persona está sola, por ejemplo una mujer en un cubículo tomando un examen importante de matemáticas de manera individual, pero bajo la influencia del estereotipo que limita su habilidad en competencia lógica-matemática, al momento de tener dificultades justifica que es normal debido a su género y no por falta de capacidades individuales por lo que el resultado del examen si fue deficiente es lo esperado de ella.

Así también uno no necesita creer la amenaza del estereotipo para ser afectado por él, como un ejemplo que el psicólogo social afroamericano M. Jones (1997) mencionó, que cuando se encontraba en un cajero automático y la mujer de enfrente está haciendo su transacción, el mismo se preguntaba si ella pensaría que él le quisiera robar, lo cual no era su intención, pero no podía dejar de pensar eso aun cuando la mujer puede que no le importara la situación. Esto se debe a la preconcepción que se tenía sobre las personas de color en estados unidos.

Quiles et al. (2003) mencionan que las mujeres forman parte de un grupo el cual se ve afectado por el "sexismo", la experiencia directa y continua que tienen los grupos desfavorecidos con el prejuicio, hace que los propios individuos confíen en su agudeza perceptiva para captar el prejuicio de los demás en un contexto en el que la mayoría parece aceptar el discurso social igualitario y tolerante. De manera que cuando no ven satisfechas sus expectativas y existe algún espacio para la incertidumbre aparece la duda sobre las verdaderas causas de lo sucedido. Esta sospecha si son víctimas del prejuicio se considera un estado psicológico estrechamente relacionado con las creencias y expectativas de los otros.

Se pueden mencionar escenarios en los cuales una mujer, no fue parte de un grupo promovido para gerente de ingeniería, y existe algún espacio para la duda, por ejemplo ninguna mujer fue parte de este grupo, entonces considera que hubo discriminación hacia ella misma por ser mujer, cuando en realidad se ascendieron a las personas que tenían mejores capacidades y puntajes, sin embargo ninguna era del género femenino.

Quiles et al. (2003) realizaron entonces un constructo de prejuicio de género percibido en el cual miden si es la pertenencia grupal (prejuicio explícito) o la cualidad de la persona estereotipada (prejuicio implícito) la responsable de la situación a los cuales los sujetos atribuyen su prejuicio.

Los mismos autores definen el prejuicio explícito como el comportamiento abiertamente discriminatorio del exogrupo y este se da cuando perciben alguno de los siguientes escenarios: a) las víctimas perciben que en el exogrupo hay personas

abiertamente racistas, sexistas o xenófobas; b) cuando las víctimas observan que son habitualmente tratadas más como miembros de un grupo que como personas independientes; c) cuando hay un contexto de alta prevalencia de conductas discriminatorias y, por tanto, que la minoría estigmatizada tienda a sobreestimar la presencia real del prejuicio y esperar un trato desfavorable cuando no haya indicios de conductos negativos; d) cuando se identifican fuertemente con su grupo y sienten que son víctimas de discriminación.

Quiles et al. (2003) hacen referencia que en el prejuicio implícito los miembros de los grupos discriminadores son más propensos a explicar los episodios críticos como resultado de las cualidades de los otros. a) Cuando existe una fuerte presión social contra el uso de la pertenencia categorial como explicación de modo que obligue a disfrazar los prejuicios de argumentos racionales y objetivos; b) Cuando la gente es racista/sexista en su sentido moderno y c) Cuando existe un amplio consenso sobre el vínculo grupo-conducta en temas relevantes asociados a los episodios críticos.

Furrer (2013) menciona en las repercusiones del estereotipo pueden intervenir varios factores por la misma naturaleza de su complejidad, haciendo que el efecto sea mayor o menor. Cuando un miembro de grupo social se encuentra en un escenario en que percibe que va a ser juzgado en función a su estereotipo, se desencadenan una serie de procesos psicológicos que propician una disminución en el rendimiento, algunos de ellos son alta vigilancia, sensibilidad a errores y alto grado de incertidumbre.

Una de las variables más importantes dentro de este fenómeno es la identificación del sujeto con el estereotipo, así como la necesidad de ser visto de manera positiva por los demás, la autoestima y la necesidad de pertenencia de grupo. Este tipo de fenómeno entonces hace que los miembros de los grupos estigmatizados llegue a interiorizar dichos estereotipos, lo cual crearía duda sobre sus propias capacidades, sentimientos de inferioridad, bajas expectativas de logro, baja eficacia personal y desmotivación, todo esto afecta la autoestima y el autoconcepto del sujeto (Furrer, 2013).

Los estudios de los efectos de la amenaza del estereotipo se han centrado en el rendimiento académico, pero también están presente en tareas, ámbitos y grupos como mujeres en los negocios o en conducción con el automovilismo, personas de tez blanca en el deporte, homosexuales, personas mayores y memoria (Bosson, Haymovitz, & Pinel, 2004; Kray, Galinsky, & Thompson, 2002; Stone, Lynch, Sjomering, & Darley, 1999; Stone & McWhinnie, 2008; Yeung & Von Hippel, 2008).

Crocker y Major (2003) realizaron estudios sobre las consecuencias que podía tener el prejuicio durante décadas. En 1989 ellos escribieron un estudio denominado “the Self-protective properties of stigma” o las propiedades autoprotectoras de la estigmatización, en el cual arguyen que las personas que son estigmatizadas explican los “eventos negativos” que les suceden son a causa de la discriminación que puede existir en lugar de causas individuales, como falta de competencias y habilidades de manera que protegían su autoestima (Crocker & Major, 1989). Un ejemplo en contexto al tema es una mujer que está compitiendo por un ascenso después de 5 años en el trabajo, al escuchar que nombraron a un hombre como la persona a ascender empieza a explicar el suceso sucedido explicando que las mujeres no son consideradas para puestos superiores. Los autores son claros que en ningún momento decían que las personas estigmatizadas son más propensas a percibir prejuicio hacia ellos sino a explicar el suceso para proteger su autoestima o valor hacia ellos mismo.

Crocker y Major (2003) aun cuando fueron claros en su propuesta, mencionan que otros autores interpretaron de manera diferente el mensaje, por lo que estudios que se enfocaron al prejuicio percibido en personas estigmatizadas mencionan que personas que son estigmatizadas no explican hechos negativos a menos que virtualmente estén totalmente seguros a que es un hecho de discriminación (Ruggiero & Taylor, 1995) sin embargo otras investigaciones contradicen este hecho (Kaiser & Miller, 2001; Ruggiero & Marx, 2001). Aun así es importante ver cómo la literatura ha encontrado relaciones de prejuicio con autoestima por lo que pasaremos a desglosar estos conceptos, primero definiendo la parte esencial de la personalidad el cual es el “yo”.

2.3 El Constructo del “YO”

William James (1842-1910) es considerado el padre de toda la investigación acerca del autoconcepto por su obra Principios de la psicología, publicada en 1890, donde habla del Self y dedicó un amplio capítulo a la “conciencia de sí mismo”.

James (1890) establece que el “yo” es la suma total de todo lo que puede llamar suyo, no solo físicamente sino también los conceptos que tienen subjetivos de su mente. De esta manera el “yo” consiste de tres categorías: material, social y espiritual.

El material siendo todas las cosas que nos pertenecen y que son tangibles, estas pueden ser desde nuestro cuerpo físico y pertenencias como casa, cama, juguetes, ropa etc.

El aspecto social es el reconocimiento que obtiene de la sociedad como pueden serlo sus compañeros y familia. James (1890) arguye que a comparación de los animales, la naturaleza humana busca un reconocimiento favorable de los demás. En propias palabras del autor, no hay un castigo más severo que el pertenecer en la sociedad sin ser reconocido por nadie. Un hombre tiene muchos “yo” sociales así como hay individuos que lo reconozcan. El individuo siempre va a tratar de mostrar un lado más favorable a aquellos entes sociales que le importan.

El “yo” espiritual es una manera abstracta de liderar con la conciencia, en palabras más directas es quiénes somos en nuestro fondo, esto incluye la personalidad, los valores morales, y un grado de conciencia que no cambia durante la vida.

El hombre se muestra ante los demás de diferentes formas tratando de obtener su reconocimiento y las imágenes de cómo aparece ante los demás forman parte de su “yo” (James, 1890).

Con base a la teoría de William James, se destacaron dos conceptos que se han utilizado desde su creación hasta tiempos modernos, esto es la autoestima y el autoconcepto.

2.4 Autoestima

La autoestima es un concepto utilizado en el lenguaje popular y la psicología. Se define como el juicio personal de valía, el cual es expresado en actitudes que el individuo toma hacia sí mismo. Maslow (1943) definió este constructo cuando creó su modelo de jerarquía de necesidades, mencionando que toda la gente en nuestra sociedad a excepción de algunas patologías, tiene necesidad o deseo por una alta, firme y estable evaluación de ellos mismos, siendo la autoestima alimentada por las capacidades y los logros del individuo complementándose con el respeto adquirido de la demás gente.

Para Maslow (1943) existen dos grupos subsidiarios de la autoestima, el primero es el deseo por fuerza, logros, adquisiciones, confianza, independencia y libertad. El segundo es la necesidad por reputación, prestigio, reconocimiento, atención, importancia y apreciación. De manera que satisfacer la necesidad de la autoestima, conlleva a sentimientos de valía por ser útil y necesario en el mundo, pero frustrar el adquirir este sentimiento de satisfacción produce síntomas de inferioridad, debilidad e impotencia.

La autoestima es entonces una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo cree que se valora, aprueba y gusta de sí mismo (Blascovich & Tomaka, 1991). Para Heatherton y Wyland (2003) es la respuesta emocional que la gente experimenta mientras contempla y evalúa diferentes cosas sobre ellos mismos. Para Coopersmith (1967) es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta manifiesta.

Con base en estos reportes se puede determinar una alta y baja autoestima en individuos. En la alta autoestima se relaciona con personas involucradas en vidas más activas, con sentimientos de control sobre las circunstancias, menor ansiedad y mejores capacidades para tolerar el estrés interno o externo, además son menos sensibles a las críticas, suelen tener mejor salud física, disfrutan de sus relaciones interpersonales y valoran su independencia (Rosenberg, 1962).

En la baja autoestima, el individuo carece de respeto hacia sí mismo, considerándose no digno, inadecuado y de otra manera deficiente como persona, y las características de una persona con alta autoestima es el que se considera una persona de valor, que aprecia sus méritos propios y reconoce sus errores (Rosenberg, 1965).

Una de las características de la autoestima es su naturaleza subjetiva por parte del individuo en cuanto a su percepción, ya que al no tener una escala o medida real todo depende del sujeto, aun cuando su apreciación difiere a las opiniones externas. Como un ejemplo de esto es el que una persona crea que es inteligente y atractiva, aun cuando no necesariamente tenga estas cualidades, está basada más en la percepción personal que en la realidad, aun cuando se encuentran este tipo de contradicciones, no podemos mencionar que estas personas están equivocadas en su percepción y juicio de valía sobre su ser. Al contrario, una persona que tenga este tipo de creencia ayuda a modular sus acciones por ejemplo, el que una persona que se sienta atractiva permite una mayor seguridad en interacciones sociales. Estas diferentes acciones de la gente modelan la realidad social de ellos y su comunidad (Baumeister, Campbell, Kreuger, & Vohs, 2003).

Continuando con los autores, durante décadas, investigadores, clínicos, maestros y familiares han tomado fé que una alta autoestima trae repercusiones positivas, sin embargo pruebas empíricas han mostrado diferentes resultados por ejemplo, el que una alta autoestima es el resultado de un alto desempeño académico o laboral, cuando el paradigma predominante era que los buenos resultados son alcanzados por tener un alta autoestima.

Diversas escalas se han utilizado en diferentes investigaciones en el estudio de la autoestima pero dos de ellas sobresalen con excelentes resultados como la escala de autoestima de Rosenberg (1965), la revisión de la escala de Janis y Field (1959) por Fleming y Courtney (1984). Las cuales en esencia categorizan en una escala respuestas a preguntas como ¿eres un individuo valioso?, ¿Le eres agradable a la gente?, ¿Eres una persona de confianza?, Sin embargo estas también son

susceptibles a los esfuerzos de la gente de querer parecer buenas personas, (Baumeister et al., 2003).

Smelser (1989) solía mencionar que muchos problemas sociales tienen sus raíces en la baja autoestima de las personas, sin embargo las investigaciones no mostraban los resultados de manera consistente por lo que el autor tuvo que reconocer que las asociaciones de la baja autoestima correlacionando con los problemas sociales fueron muy pocas, con el tiempo se fueron encontrando distintas variables que afectan los resultados en las correlaciones con la autoestima.

Una de ellas es el auto-mejora (Krueger, 1998), la cual es el deseo del individuo de mejorar positivamente el autoconcepto, restando importancia a las características negativas del “yo” de manera que la gente procesa, recuerda y se juzga información referente a su ser de manera que maximiza las características de su autoconcepto, esto sucede cuando una persona se cataloga con altas calificaciones en el test de autoestima inflando los resultados totales al considerarse mejor que la gente que le rodea (Brown, 1991) además este puede ser intencional o inconsciente, esto da el efecto de la deseabilidad social donde los sujetos de una investigación generalmente de temas sociales, responden con respuestas que los hagan parecer favorables hacia otras personas (Marlowe & Crowne, 1961).

Este tipo de respuestas crea un sesgo en la información recopilada al tener datos de manera objetiva y otros con efectos de deseabilidad, pero investigaciones han encontrado que cuando una persona obtiene alto puntaje en el nivel de autoestima y alto puntaje en la escala de deseabilidad social de Marlowe y Crowne (1961) se obtiene una autoestima defensiva, la cual es una manera de aparentar seguridad hacia las demás personas, esto se debe a que la persona se siente constantemente amenazada sobre la opinión externa, estas personas no manejan bien la crítica y siempre necesitan de la aprobación externa, contrario a personas con un autoestima seguro esto quiere decir que no son afectadas por la crítica ni por la opinión social sobre ellos (Paulhus, 2002).

Otra visión de la relación de una baja o alta autoestima con comportamientos, tiene que ver con este concepto de la autoestima defensiva ya mencionada, por ejemplo, estudios comprueban que personas de alta autoestima son menos agresivas, pero personas con alta autoestima del tipo defensiva, son más agresivos, (Kernis, Grannemann, & Barclay, 1989). También existe una visión narcisista, la cual se define como una autopercepción en una manera altamente favorable y grandiosa, con la sensación de sentirse único, especial, bello y que tiene privilegios y admiración de los otros, la correlación que los investigadores descubrieron es que las personas de alta autoestima no necesariamente son narcisistas, pero hay muy pocas personas narcisistas que reportan un bajo autoestima (Rhodewalt & Morf, 1995).

Los investigadores entonces sugieren que las bajas correlaciones con comportamientos socialmente relevantes, se deben a estas variables que ofuscan una autoestima genuina, en cuanto a la baja autoestima, se ha relacionado a patologías como la depresión, responsabilidad emocional, y un bajo locus interno de control (Baumesiter et al., 2003) Sin embargo también en la baja autoestima se puede ver contaminada por la negatividad de las personas hacia las cosas, es decir, una persona puede tener una relación de prejuicio hacia miembros de un grupo externo, pero también puede sentir lo mismo hacia miembros de su propio grupo y hacia el mismo, por lo que también se presenta este inconveniente a la hora de medir una autoestima genuina.

Investigadores han realizado otro tipo de técnicas tales como la de instrumentos de medición implícita, con el fin de buscar alternativas al análisis del autoestima que permitan disminuir o eliminar las variables que afectan su evaluación; en esta técnica se utilizan métodos sutiles tales como tiempos de reacción a buenos y malos pensamientos en el cual evalúan el “yo” (Greenwald & Farnham, 2000). Después de haber realizado un meta análisis de resultados de autoestima implícito, Falk y Heine (2014) mencionan que el “yo” no es un objeto de actitudes que pueda ser evaluado de tal manera actitudinal, además que en las pruebas implícitas los resultados

pueden ser temporalmente modificados si el sujeto es expuesto a una serie de condiciones favorables a la variable a medir.

García y Musitu (1999) mencionan que la delimitación de la autoestima y el autoconcepto no es clara, esto se debe a que ambos conceptos se utilizan indistintamente para referirse al conocimiento que el ser humano tiene de sí mismo.

Shavelson, Hubner y Stanton (1976) mantienen una postura de “no diferenciación” puesto que al tener las afirmaciones descriptivas y evaluativas acerca de uno mismo, estas se relacionan empíricamente. Por otra parte existe, una postura que afirma una “diferenciación” nítida entre el autoconcepto y autoestima con base a que el autoestima se limita a la parte evaluativa del sentimiento de valía personal y que en el autoconcepto, se pueden utilizar descripciones personales no necesariamente involucradas con un sentimiento de valía (Watkins & Dhawan, 1989).

Para Garaigordobil, Dura y Pérez (2005) la relación entre autoconcepto (descriptivo) y autoestima (valorativa) contiene una naturaleza jerárquica. Todos los juicios auto descriptivos van siempre acompañados de juicios evaluativos, puesto a que todos los enunciados relativos a la persona implican en mayor o menor medida connotaciones de valor. De esta manera las dimensiones cognitiva y afectiva no son fácilmente separables, por regla general se acepta el término autoconcepto en un sentido amplio que abarca ambas dimensiones.

Para Musitu, Román y García (1988) el término autoestima expresa el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades que son susceptibles de valoración y subjetivación. Para los autores la persona se valora según cualidades que provienen de su experiencia y que son consideradas como positivas o negativas. El concepto de autoestima se presenta como una conclusión final del proceso de autoevaluación; la persona tiene un concepto de sí misma; si después pasa a autoevaluarse e integra valores importantes, esto es, se valora en más o menos, se infra o sobrevalora, estableciendo un nivel concreto de autoestima.

2.5 Autoconcepto

Los investigadores Shavelson, Hubner y Stanton (1976), definieron el autoconcepto como la percepción de la persona hacia el mismo, y en las cuales estas mismas percepciones se ven moldeadas por la experiencia que tiene con su entorno y estas son influenciadas y reforzadas por elementos del entorno como por personas de importancia para el individuo. Este constructo según los autores es muy importante y útil para explicar y predecir el cómo puede actuar una persona debido a que las percepciones del individuo regulan el comportamiento de la persona y a su vez sus actos influyen en cómo él se percibe a sí mismo, aun cuando no se entiende con exactitud cuál de las dos influye más en el comportamiento de la otra.

Heatherton y Wyland (2003) definen el auto-concepto como la totalidad de creencias cognitivas que la gente tiene sobre ellos mismos, esto es todo lo que saben sobre su persona, incluyendo cosas como el nombre, raza, gustos, disgustos, valores y apariencia física.

Aunque la autoestima está relacionada al auto-concepto, es posible para la gente crea en cosas objetivamente positivas (tales como saber que son buenos en habilidades académicas, atléticas o artes etc.) pero aun así no quererse a sí mismos teniendo en sí una baja autoestima pero y en contraste tener un alta autoestima no significa que las personas creen que ellos mismos sean buenos en ciertas habilidades (Heatherton & Wyland, 2003).

Uno de los aspectos más polémicos del autoconcepto es la multidimensionalidad del autoconcepto, autores como Coopersmith (1967) plantean una dimensión única, pero Shavelson, et al, (1976), Musitu, García y Gutiérrez (1991) lo consideran una estructura multidimensional y jerárquica.

En sus inicios se describió empíricamente el autoconcepto como un constructo multidimensional, al cual se le atribuyó tres componentes internos tales como la identidad, autosatisfacción y conducta, además de cinco externos, físico, moral, personal, familiar y social (Fitts, 1965).

Un modelo teórico alternativo que ha tenido una gran aceptación es el modelo jerárquico y multifacético de Shavelson, et al, (1976). Los autores plantean el autoconcepto como la percepción que el individuo tiene de sí mismo, la cual se basa directamente en sus experiencias en relación con los demás y en las atribuciones que él mismo hace de su propia conducta. Este modelo plantea que un autoconcepto adolescente puede dividirse en autoconcepto académico y autoconcepto no-académico, el cual contiene componentes emocionales, sociales y físicos. Los autores definen siete características básicas del autoconcepto.

1. Está organizado. El individuo adopta un sistema de categorización particular que da significado y organiza las experiencias de la persona; las categorías representan una forma de organizar las experiencias propias y de atribuirles un significado. Una característica del autoconcepto es, en consecuencia, que está estructurado.
2. Es multifacético. El sistema de categorización parece incluir áreas tales como la escuela, la aceptación social, el atractivo físico.
3. Su estructura puede ser jerárquica. Sus dimensiones tienen significados e importancia diferentes en función de los valores y de la edad de las personas.
4. El autoconcepto global es relativamente estable. Su variabilidad depende de su ubicación en la jerarquía, de manera que las posiciones inferiores son más variables.
5. Es experimental. Se va construyendo y diferenciado a lo largo del ciclo vital del individuo, conforme a las diferencias experiencias y comparaciones de su “yo” con el ambiente.
6. Tiene un carácter evaluativo. La dimensión evaluativa varía en importancia y significado dependiendo de los individuos y las situaciones. Esta valoración diferencial depende, probablemente, de la experiencia pasada del individuo en una cultura y sociedad particular, en una familia, etc.
7. Es diferenciable de otros constructo con los cuales está teóricamente relacionado.

Este modelo de Shavelson ha sido ampliamente investigado y validado (Martorell, 1992; Martorell, Aloy, Gómez, & Silva, 1993; Martorell, Bernárdez, Flores, Conesa, & Silva, 1990; Zorich & Reynolds, 1988)

Tomando como base este modelo, otros investigadores han descrito modelos multidimensionales diferentes en la forma, aunque no en el contenido (Harter, 1982; Pallas, Entwisle Alexander, & Weinstein, 1990; Musitu, García, & Gutiérrez, 1991).

Una de las características más sorprendentes y controvertidas junto con la multidimensionalidad del autoconcepto es su capacidad de permanecer estable y cambiante al mismo tiempo; de ser estable en sus aspectos más fundamentales y a la vez que variable en sus aspectos más dependientes del contexto (Musitu & Gracia, 1999). Esto se puede establecer si tomamos en cuenta que uno de los principales motivos del ser humano es la búsqueda de consistencia en sus creencias acerca de si mismo, en el que busca la estabilidad del autoconcepto o las distintas habilidades que lo componen (Schwalbe, 1993). Investigaciones han constatado que los seres humanos buscan la consistencia y la estabilidad y se resisten activamente a cualquier información que desafíe o amenace su autoconcepto. Banaji y Prentice (1994) hacen mención de como la literatura científica tiene ejemplos de cómo la conducta sirve para verificar, proteger y mantener las concepciones y evaluaciones que las personas tienen de sí mismas. No obstante, existen evidencias empíricas que muestran la ocurrencia de cambios temporales, a la vez que hay cambios permanentes. Esto se debe a que el ser humano atraviesa períodos críticos o momentos especialmente relevantes en los que se le exige que asuma nuevos roles y se ajuste a nuevas demandas.

Es por esto mismo que el autoconcepto es un constructo psicológico que se ha relacionado directamente con la construcción de la identidad y el desarrollo global del sujeto, debido a los componentes cognitivos, afectivos y comportamentales que lo definen. Y este se adquiere a través de las experiencias del sujeto y de los “otros significativos” que le rodean, entre los que ocupan un primer lugar los padres (Escriva, García, & Pérez-Delgado, 2001).

A través de la edad se observa una progresiva comprensión del autoconcepto por parte del individuo, en términos cada vez más precisos de tipo intencional, volitivo y reflexivo, así como una tendencia a sistematizar conceptualmente los diversos aspectos del autoconcepto en un sistema unificado. De manera progresiva, se va integrando, rechazando o aceptando parcialmente la información proveniente de nuevas experiencias. Por otra parte, el contexto social puede provocar ciertos cambios temporales en el concepto que la persona tiene de sí misma en un momento determinado, esto quiere decir que dependiendo el escenario en el que se encuentre la persona o que se sienta juzgado por alguien de importancia, el individuo entonces modificara algunas conductas para acoplarse a la situación. (García & Musitu, 1999).

Continuando con los autores, estos definieron el autoconcepto con cinco dimensiones las cuales son:

Autoconcepto académico/laboral: se refiere a la percepción que el individuo tiene de la calidad del desempeño de su rol, como estudiante y como trabajador, los autores mencionan que esta referencia a ambos ámbitos, el académico y el laboral; se debe más a una diferenciación de períodos cronológicos que al desempeño de roles, puesto a que ambos contextos son de trabajo. De manera semántica, la dimensión gira en torno a dos ejes: el primero se refiere al sentimiento que el estudiante o el trabajador tiene del desempeño de su rol a partir de sus profesores o superiores, y el segundo se refiere a cualidades específicas valoradas especialmente en ese contexto (inteligente, estima, buen trabajador).

Autoconcepto social: Se refiere a la percepción del individuo de su desempeño en las relaciones sociales. Está formada por dos ejes: el primero hace referencia a la red social del individuo y su facilidad o dificultad para mantenerla y ampliarla: el segundo eje se refiere a algunas cualidades importantes en las relaciones interpersonales (amigable y alegre). Tener o no habilidades de relación social puede ocasionar sentimientos positivos o negativos hacia uno mismo (Tranche,1995) así como él hay teóricos que mencionan que el autoconcepto es un fenómeno social, al ser considerado un punto de encuentro entre el individuo y la sociedad lo cual contribuye al desarrollo cognitivo y social del individuo (Markus & Nurius, 1986; Salum-Fares et al., 2011).

Autoconcepto emocional: Hace referencia a la percepción de la persona de su estado emocional y de sus respuestas a situaciones específicas, con cierto grado de compromiso e implicación en su vida cotidiana. Dos fuentes de significado conforman este factor, la primera se refiere a la percepción general del estado emocional (soy nervioso, me asusto con facilidad) y la segunda a situaciones más específicas (cuando me preguntan, me hablan, etc.), donde la otra persona tiene un rango social superior (profesor, director, etc.).

Un autoconcepto emocional alto muestra que el individuo tiene control y dominio de las situaciones y emociones, donde de manera adecuada y sin nerviosismo en diferentes escenarios de su vida, y lo contrario sucede, regularmente con un autoconcepto emocional bajo.

Autoconcepto familiar: Se refiere a la percepción que tiene la persona de su implicación; participación e integración en el medio familiar. El significado de este factor se articula en torno a dos ejes. El primero se refiere específicamente a los padres en dos dominios importantes de las relaciones familiares las cuales son la confianza y el afecto. El segundo eje hace referencia a la familia y al hogar con cuatro variables, dos de ellas formuladas positivamente – me siento feliz y mi familia me ayudaría- aluden al sentimiento de felicidad y de apoyo, y las otras dos, formuladas negativamente –mi familia está decepcionada y soy muy criticado-, hacen referencia al sentimiento de no estar implicado y de no ser aceptado por los

otros miembros familiares. Adell (2002) menciona que al ser la familia la organización familiar más elemental, esta es el seno donde se establecen las primeras relaciones de aprendizaje social, donde se conforman las pautas del comportamiento y se inicia el desarrollo de la personalidad del individuo.

Autoconcepto físico: Este factor hace referencia a la percepción que tiene la persona de su aspecto físico y de su condición física. El factor gira en torno a dos ejes que son complementarios en su significado. El primero alude a la práctica deportiva en su vertiente social –me buscan...-, física y de habilidad –soy bueno...-. El segundo hace referencia aspecto físico –atracción, gustarse, elegante-. Un autoconcepto físico alto significa que se percibe físicamente agradable, que se cuida físicamente y que puede practicar algún deporte adecuadamente y con éxito. Lo contrario se podría decir de un autoconcepto físico bajo.

Kinch (1963) menciona que el autoconcepto aplicado en teoría a un modelo sintético derivado de interaccionistas, tendría los siguientes postulados:

- El autoconcepto es la organización de cualidades – atributos y roles- que el individuo se atribuye a sí mismo
- El autoconcepto del individuo emerge de la interacción social y guía e influye en la conducta futura del individuo
- El autoconcepto del individuo está basado en su percepción de la forma en que los otros reaccionan ante el
- La percepción del individuo de las respuestas de los otros hacia él refleja.

La teoría del autoconcepto de los interaccionistas constituye uno de los pilares básicos sobre los que se asienta la investigación moderna la cual ha realizado una gran cantidad de estudios empíricos en orden a probar sus principales postulados (González & Tourón, 1992).

El autoconcepto ha sido relacionado con diferentes aspectos del comportamiento humano algunos de estos aspectos han sido con la conducta prosocial la cual se define como una conducta voluntaria dirigida a beneficiar a otros, tal como ayudar,

compartir, donar, cooperar. Donde se ha encontrado que adolescentes con conductas prosociales tienen alto autoconcepto positivo y alto autoconcepto-autoestima, además de estabilidad emocional y ausencia de síntomas psicopatológicos ansioso-depresivos (Calvo, González, & Martorell, 2001; Garaigordobil & Dura, 2006b; Eisenberg, Fabes, & Spinard, 2006).

De esta manera adolescentes que muestran consideración por los demás y sensibilidad social, tienen alto autoconcepto en la dimensión social y aquellos que muestran conductas altruistas, tienen alto autoconcepto global (Garaigordobil et al., 2003).

Garaigordobil y Dura (2006b) arguyen que los adolescentes los cuales obtuvieron altas puntuaciones en autoconcepto y autoestima tienen una mayor probabilidad de ser, más cooperativos, es decir trabajar en forma conjunta en contexto de trabajo, ocio o en las relaciones, tienen un sentimiento de felicidad por lo que tienen un bienestar psicológico estable, además manifiestan alta tolerancia al estrés, por lo que son capaces de afrontar situaciones adversas de tensión, cuentan con alto nivel de inteligencia social, al crear relaciones apropiadas con los demás, manifiestan alto nivel de integración social, las cuales se basa en respeto y aceptación de normas, roles y tradiciones contextuales, disponen de alta capacidad de trabajar en equipo.

Algunos otros resultados son interesantes al obtener relación con la constancia tenacidad y capacidad de perseverar tareas ante condiciones adversas, tienen pocas conductas agresivas, de burla o abuso hacia los demás, muestran bajos niveles de ansiedad la cual se relaciona con tensión o preocupación y bajos niveles de depresión vinculadas a preocupaciones, creencias irracionales, pobre valoración de sí mismos (Garaigordobil & Dura, 2006).

2.6 Teorías sobre perspectivas psicosociales

Es importante establecer que tanto el estereotipo y el elemento del prejuicio son elementos cognitivos aprendidos. Por lo que también es importante conocer cuál es el papel que toma la cultura con el desarrollo de los conceptos al recordar que el autoconcepto y autoestima es la valoración del individuo en su entorno contextual que en este caso es la cultura de sexismo y prejuicio al grupo.

2.6.1 Teoría Cognitivo-social de Bandura

Mediante sus estudios de aprendizaje observacional de la conducta Bandura (1989), afirma que la mayor parte de nuestras conductas sociales son adquiridas al observar a otros ejecutando dichas acciones. Esta teoría conocida como cognitiva-social y también como aprendizaje social, sostiene que el aprendizaje no solo consiste en la formación de una asociación estímulo respuesta, sino en la adquisición de representaciones cognitivas de la conducta del modelo.

Bandura (1989) establece que el estímulo (conducta del modelo) no provoca la ejecución de la imitación sino su aprendizaje en un plano cognitivo, esto es, que además del aprendizaje activo, éste se adquiere al realizar las acciones; el aprendizaje vicario es aprendido observando a otros, por lo que ese conocimiento queda adquirido aún sin aplicarlo. Este modelado (refiriéndonos a un modelo el cual el sujeto observa) sirve no sólo para adquirir conductas nuevas, sino incluso para inhibirlas o desinhibirlas o facilitarlas, y esto se debe a que mediante el modelo se obtiene una función informativa tanto de las conductas que pueden realizarse como de las consecuencias de estas mismas.

Continuando con el autor, el aprendizaje se produce por la interacción recíproca paralela de tres elementos: factor personal (cognitivo, emocional, etc), ambiente, conducta. De esta manera la gente tiene diferentes reacciones dependiendo del procesamiento de información, el lugar donde se desarrolla la acción y los roles sociales desempeñados y estatus.

2.6.2 Género desde la teoría social cognitiva.

Bandura (1989) describe las concepciones de estereotipo de género, y como estas son adoptadas por las personas y tienen efectos duraderos en la forma en que ellos perciben, procesan la información y utilizan sus capacidades. De esta manera, el ser humano se ve regulado por la segregación de género, estableciendo atributos y roles vinculados a estos, pero no estrictamente a su diferencia biológica de sexo. El rol de género es un fenómeno psicosocial.

De esta manera la segregación de géneros se ve afectada por un gran sistema de prácticas sociales que comienzan desde el nacimiento, donde se utiliza el rosa o el azul para la vestimenta dependiendo del sexo del sujeto, y durante su vida se categorizan como niños, niñas, padres, madres, hombres y mujeres, pero la etiqueta de género clasifica más allá del género como las actividades y características que son distintivos de cada género, por lo que el ser humano empieza a desarrollar una identidad de género con base a esas experiencia. Así los infantes son recompensados por realizar actividades propias a su género y castigados cuando realizan actividades inapropiadas. Los niños son criticados por adultos y maestros más que las niñas cuando pasan este tipo de conductas (Bandura, 1989).

La teoría social de Kohlberg (1966) menciona que los niños infieren concepciones estereotípicas de género de lo que escuchan y oyen alrededor de ellos. Una vez que alcanzan la consistencia de género, la cual es una concepción de que su propio género es fijo e irreversible. Ellos tratan de valorar y adoptar aquellos comportamientos que son congruentes con el concepto de género que se ha adquirido. De esta manera los jóvenes utilizaron estas concepciones para clasificar personas y actividades, así como las características de cada género.

2.6.3 Teoría de identidad social

Tajfel y Turner (1979) utilizaron el concepto de “identidad social” la cual forma parte del autoconcepto del individuo y que deriva del conocimiento de su pertenencia a

un grupo social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia.

Tajfel (1981) hace conocimiento que su idea de identidad es limitada para evitar discutir que “es” la identidad. Por lo que él fundamenta que por más compleja que sea la idea que los individuos sostienen de sí mismos en relación con el mundo físico o social que les rodea, algunos aspectos de esta idea son aportados por la pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales.

Por lo que la “identidad social” definida por Tajfel se considera como un término usado para describir aspectos limitados del concepto de sí mismo que son relevantes para ciertos aspectos limitados de la conducta social. Una hipótesis de la teoría de identidad social es que los miembros de un grupo van a buscar aspectos negativos del grupo externo para mejorar su autoimagen.

La teoría de Tajfel y Turner (1979) proponía que había tres procesos mentales en la evaluación de “nosotros” y ellos” la cual en orden establecido empezaría por la categorización, al categorizar objetos con el fin de comprenderlos e identificarnos con ellos, seguida por la identificación social, en la que se adopta la identidad del grupo con la cual se ha categorizado y la comparación social, donde hemos comparar los grupos con otros grupos para sentirnos identificados. De acuerdo a los autores este último paso es crítico para entender el prejuicio al comparar dos grupos que se identifican como oponentes y se ven forzados en competir no solo por recursos, sino también por identidades para mantener su autoestima.

Con base a la literatura previa se puede deducir que el sexismo y el prejuicio percibido tiene una relación no muy clara con la autoestima y el autoconcepto, por lo que esta investigación pretende aportar información sobre esta cuestión al descifrar el tipo de relación.

CAPÍTULO III

Método

El trabajo realizado busca encontrar la relación entre el sexismo ambivalente, prejuicio percibido, autoestima y autoconcepto, las cuales son perspectivas del sujeto hacia el mundo y sí mismo.

3.1 Diseño

El diseño de este estudio fue descriptivo, transversal, no experimental, correlacional.

3.2 Participantes

La muestra estuvo conformada por 240 estudiantes (186 mujeres y 54 hombres). Con un promedio de edad de 19.74 ± 3.38 , el cual se recaudó en la facultad de psicología en el periodo enero-julio 2016 en la cual consideramos para su inclusión: inscripción al semestre actual, aceptar de manera voluntaria participar en el estudio al pedir su consentimiento informado (Anexo 1) y el que no hubiesen respondido en un periodo menor a 4 meses un cuestionario sobre sexismo ambivalente.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Inventario de sexismo ambivalente

Se utilizó la versión en castellano del ASI (de sus siglas en inglés Ambivalent sexism inventory) creada por Glick y Fiske (1996) y adaptada por Expósito et al. (1998) cuenta con 22 ítems medidos por una escala Likert de 6 puntos (0= totalmente en desacuerdo a 5= totalmente de acuerdo) en los cuales 11 ítems son para medir el sexismo hostil y 11 el benévolo. Esta versión descarta los ítems inversos originales 6, 7, 13, 18, 21 al volverlos de carácter positivo, la escala puede ser consultada en el Anexo 2.

El estudio realizado por Expósito et al. (1998) mostró un alfa de Cronbach de .89 en la subescala de sexismo hostil y .86 en la subescala de sexismo benévolo.

Los análisis factoriales exploratorios realizados por Glick y Fiske (1996) sugerían que los 22 ítems del ASI se agrupaban en un único factor de sexismo hostil y 3 del sexismo benévolo (correspondiente a los subfactores que predicen: el paternalismo protector, diferenciación de género complementaria e intimidad heterosexual).

La puntuación del sexismo hostil es el promedio de las respuestas de los ítems: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21.

La puntuación del sexismo benévolo es el promedio de las respuestas de los ítems: 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22.

El acomodo por subfactor es:

Intimidad Heterosexual: 1,6,12,13

Paternalismo Protector: 3,9,17,20

Diferenciación complementaria de género: 8,19,22

3.3.2 Cuestionario de prejuicio percibido

El cuestionario para medir el prejuicio percibido (Quiles et al., 2003) está constituido por 5 escenarios con 4 respuestas cada uno. Los participantes debe calificar en una escala Likert del 1 al 10 cada una de las 4 respuestas dependiendo de su perspectiva sobre qué era lo que realmente pasaba al protagonista en dicho escenario, de estas respuestas dos son de control, una de ellas atribuye la respuesta a la condición de ser mujer (prejuicio explícito) y la última de ellas atribuye la respuesta al estereotipo femenino (prejuicio implícito).

Los ítems que componían la escala de discriminación implícita y que hacían referencia a rasgos estereotípicos de las mujeres fueron elaborados a partir de los trabajos de Moya (1993) sobre categorías de género. El orden de presentación y el

contenido de las cuatro alternativas variaban en cada uno de los episodios que componían el cuestionario. Se suman los números elegidos en las respuestas implícitas y explícitas para determinar un nivel.

El alfa de Cronbach de este cuestionario en base a los resultados de Quiles et al. (2003) fue de .72 para el prejuicio explícito y .67 para el prejuicio implícito.

Es importante resaltar que para efectos de esta investigación, solo se utilizó el cuestionario donde la protagonista es reconocida como mujer, para efectos de medición de prejuicio de género en los estudiantes. El instrumento original contenía una versión de preguntas con el protagonista del escenario en una condición anónima por ejemplo: " S pronto recibirá una promoción". La escala que se utilizó en nuestra investigación se encuentra en el Anexo 3

3.3.3 Escala de autoestima de Rosenberg

La escala de autoestima diseñada por Rosenberg (1965) consta de 10 reactivos para indagar pensamientos y sentimientos que los sujetos tienen actualmente sobre si mismos para denotar valía y satisfacción por medio de una escala Likert de 4 grados (1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = De acuerdo, 4 = Muy de acuerdo), esta escala se encuentra en el Anexo 4.

Esta escala ha sido evaluada en adolescentes mexicanos obteniendo índices de consistencia interna con un alfa de Cronbach de .78 (González-Forteza, Tapia, Campuzano, Lira, Gutiérrez, & Méndez, 1999).

Ítems inversos: 3, 5, 8, 9 y 10, en los cuales la puntuación debe evaluarse de la siguiente manera (1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, 4 = 1).

3.3.4 Formulario de Autoconcepto AF-5

El cuestionario de autoconcepto elaborado por García y Musitu (2001) el cual es denominado AF5 Autoconcepto Forma 5 es uno de los instrumentos para medir el autoconcepto y es uno de los más utilizado internacionalmente (Anexo 5).

El instrumento aborda el estudio del autoconcepto desde una perspectiva multidimensional y considera en él 5 factores o dimensiones en su formación: académico, social, emocional, familiar y físico (Shalveston, Hubner, & Stanton, 1976). Cada factor evaluado por el instrumento agrupa un número respectivo de ítems:

- Escala I: Factor Académico 1, 6, 11, 16, 21, 26
- Escala II: Factor Social: 2, 7, 12, 17, 22, 27
- Escala III: Factor Emocional: 3, 8, 13, 18, 23, 28
- Escala IV: Factor Familiar: 4, 9, 14, 19, 24, 29
- Escala V: Físico: 5, 10, 15, 20, 25 y 30

Cada dimensión se mide con 6 ítems, los cuales forman un total de 30 afirmaciones en las que por medio de una escala Likert son ordenadas desde una connotación más negativa a una más positiva (1 = Nunca, 2 = Pocas veces, 3 = Algunas Veces, 4 = Muchas Veces, 5 = Siempre).

Se invierten las respuestas de los ítems: 3, 4, 8, 12, 13, 14, 18, 22, 23 y 28. En lo que la puntuación se interpretaría de la siguiente relación (5 = 1, 4 = 2, 3 = 3, 2 = 4, 1 = 5).

El rango de puntuaciones posibles del cuestionario tiene un puntaje general mínimo de 30 y máximo de 150, a más puntuación mayor es el autoconcepto. Los rangos son para autoconcepto bajo: 30-69, autoconcepto medio: 70-109 y autoconcepto alto:110-150.

El instrumento aplicado por Salum-Fares et al. (2011) mostró un alfa de Cronbach de .88.

3.4 Procedimiento

3.4.1 Recolección de Datos:

Se realizaron varias fases para la obtención de datos los cuales se describen a continuación:

Fase 1: Permisos de uso y adaptación de los instrumentos

Se obtuvo una respuesta positiva por parte de los autores para el uso de las siguientes escalas:

Inventario de Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996) en Anexo 6.

Prejuicio Percibido (Quiles et al., 2003) en Anexo 7.

Escala de Autoestima (Rosenberg, 1965) en Anexo 8.

Escala de Autoconcepto AF-5 (García & Musitu, 2001 en Anexo 9.

Fase 2: Traducción y adaptación de instrumentos

Se utilizó la versión en español de sexismo ambivalente (Expósito et al., 1998) realizada también por el autor original Peter Glick. Así como la versión en español de la escala de autoestima de Rosenberg (1965) traducida al español por Atienza, Moreno y Balaguer (2000).

Fase 3: Solicitud de permisos de aplicación a institución y participantes

Se obtuvo el permiso de aplicación a los estudiantes por medio de las autoridades institucionales correspondientes para el periodo Enero-Julio 2016 mostrado en el Anexo 10.

Durante la aplicación de los instrumentos se mencionó desde un principio el motivo de la investigación y la participación voluntaria de ella misma, se informó además sobre el manejo confidencial de su información y si en algún momento deseaban detener y retirarse de la prueba no habría consecuencia alguna.

Fase 4. Estudios piloto de los instrumentos

Se realizaron estudios piloto para determinar la duración de la prueba y así mismo detectar problemas con los instrumentos en base a una retroalimentación auto reportada al final de cada prueba.

Los autoreportes no indicaron problemas con las pruebas, o dudas con los ítems a resolver. Se estimó que el tiempo para responder los cuestionarios era alrededor de 10 minutos.

Fase 5. Aplicación de instrumentos

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo asistiendo a salones asignados por la institución académica, obteniendo información de 240 estudiantes, en una sola exposición y sin rigurosidad de tiempo límite

Fase 6. Análisis de datos

Se capturaron y codificaron las respuestas a los instrumentos por parte de los estudiantes en una base de datos del software estadístico SPSS versión 22. Se utilizó la técnica de sustitución por la media para reemplazar los valores perdidos.

Se utilizaron análisis descriptivos para responder a los objetivos 1, 2, 3, 4; Utilizando un análisis de correlación de variables respondemos a los objetivos 5, 6, 7, 8 y 9 por último por medio de una comparación de medias determinamos las diferencias de género.

CAPÍTULO IV

Resultados

En este capítulo se presentan, los análisis descriptivos de las variables: sexismo ambivalente, prejuicio percibido, autoestima y autoconcepto en su respectivo orden. Seguido de un análisis de correlación de las variables en conjunto, y comparación de medias por grupos.

Primero se presentan los datos de la validez psicométrica de los instrumentos aplicados, la consistencia interna y el análisis factorial. Los resultados del instrumento de Sexismo Ambivalente se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Índice de confiabilidad del instrumento de Sexismo Ambivalente.

	Alfa de Cronbach
Cuestionario completo	.88
Subescala sexismo hostil	.86
Subescala sexismo benevolente	.85

El análisis factorial del instrumento sexismo ambivalente corresponde en su mayoría a la escala original, excepto los ítems 3 y 9 como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Distribución factorial del instrumento de Sexismo Ambivalente.

Ítems	Componentes			
	Sexismo Hostil	Intimidad Heterosexual	Paternalismo Protector	Diferenciación complementaria
1		.658		
2	.550			
3				.416
4	.566			
5	.492			
6		.753		
7	.633			
8				.593
9				.632
10	.532			
11	.739			
12		.690		
13		.814		
14	.669			
15	.721			
16	.772			
17			.564	
18	.617			
19				.688
20			.553	
21	.635			
22				.604

Se reportó el índice de confiabilidad del instrumento de prejuicio percibido en la tabla 3.

Tabla 3. Índice de confiabilidad del instrumento de prejuicio percibido.

	Alfa de Cronbach
Cuestionario completo	.73
Subescala Prejuicio Explícito	.64
Subescala Prejuicio Implícito	.53

En el instrumento original no se reportó la distribución factorial de los ítems.

En la escala de autoestima el Alfa de Cronbach fue de .82. Al ser una escala unidimensional se analiza este factor de manera global.

Se obtuvieron alfas de Cronbach del instrumento de Autoconcepto AF-5 a nivel global y de subescalas mostrado en la Tabla 4.

Tabla 4. Índice de confiabilidad del instrumento de Autoconcepto AF-5.

	Alfa de Cronbach
Cuestionario completo	.90
Subescala Académico	.86
Subescala Social	.79
Subescala Emocional	.84
Subescala Familiar	.83
Subescala Físico	.75

La distribución factorial del instrumento de Autoconcepto AF5 mostró discrepancia con la escala original en el ítem 22 el cual correspondía a la subescala social y el cual se agrupó a la subescala emocional y los ítems 15, 20, 30 originales de la subescala física y los cuales se agruparon a la subescala de autoconcepto académico (Tabla 5).

Tabla 5. Distribución factorial del instrumento de Autoconcepto AF- 5.

Items	Componentes				
	Académico	Familiar	Emocional	Social	Físico
1	.721				
2				.855	
3			.722		
4		.681			
5					.686
6	.792				
7				.670	
8			.753		
9		.706			
10					.862
11	.629				
12				.733	
13			.753		
14		.709			
15	.507**				
16	.701				
17				.508	
18			.695		
19		.769			
20	.415**				
21	.814				
22			.590**		
23			.696		
24		.636			
25					.885
26	.765				
27				.660	
28			.746		
29		.799			
30	.509**				

Para obtener más información descriptiva sobre los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos se desglosaron en resultados generales y por género

A continuación responderemos a nuestros objetivos por medio del análisis estadístico de los resultados.

1. Determinar el nivel de sexismo ambivalente (hostil y benévolo)

Los resultados obtenidos con el instrumento del Sexismo Ambivalente (Tabla 6) mostraron una mayor elección de respuestas de los factores de Sexismo Hostil sobre el Sexismo Benevolente.

Tabla 6. Descripción de media general y por género de Sexismo Ambivalente.

	n	Sexismo Hostil		Sexismo Benevolente	
		Media	D.E	Media	D.E
General	240	2.32	.98	1.77	.96
Femenino	186	2.24	.98	1.68	.96
Masculino	54	2.62	.90	2.06	.88

2. Identificar el nivel de atribución del prejuicio de género percibido (escenarios).

Con el instrumento de prejuicio percibido se encontró una mayor selección de respuestas de grupo control seguida por una preferencia de respuestas del factor explícito sobre el implícito esto queda demostrado en la tabla 7.

Tabla 7. Descripción de media general y por género de prejuicio percibido.

	n	Prejuicio Explícito		Prejuicio Implícito		Control	
		Media	D.E	Media	D.E	Media	D.E
General	240	5.64	1.90	3.73	1.53	4.58	1.33
Femenino	186	5.64	1.94	3.62	1.51	4.47	1.30
Masculino	54	5.65	1.79	4.11	1.56	4.95	1.35

3. Determinar el nivel de autoestima.

En los valores de la escala de autoestima (Tabla 8) no se observan diferencias notables de género.

Tabla 8. Descripción de media de autoestima.

	n	Autoestima	
		Media	D.E
General	240	33.40	4.49
Femenino	186	33.41	4.50
Masculino	54	33.37	4.51

4. Identificar el nivel de autoconcepto general y sus cinco dimensiones.

También se encontró un mayor valor sobre el autoconcepto global (Tabla 9) por parte del género masculino destacando las diferencias más notorias se presentan en la dimensión emocional y físico.

Tabla 9. Descripción de media de autoconcepto y sus cinco dimensiones.

	Autoconcepto Global*		AC: Académico		AC: Social		AC: Emocional		AC: Familiar		AC: Físico	
	Media	D.E	Media	D.E	Media	D.E	Media	D.E	Media	D.E	Media	D.E
General n=240	114.08	14.09	22.71	3.67	23.57	3.66	21.24	4.21	26.37	3.64	20.16	4.57
Femenino n=186	113.77	14.22	22.97	3.64	23.63	3.59	20.98	4.25	26.31	3.85	19.85	4.47
Masculino n=54	115.14	13.73	21.82	3.64	23.38	3.94	22.14	3.94	26.57	2.78	21.22	4.80

*Autoconcepto Global se refiere al instrumento completo, AC =Autoconcepto con cada una de sus dimensiones.

5. Analizar la relación entre variables

Para la realización de la correlación correspondiente fue necesario conocer la normalidad de los datos (Tabla 10). Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y mediante un desglose de factores se detectó que en su mayoría los datos son no normales. Los cual nos guía a la utilización de pruebas no paramétricas para los análisis de datos.

Tabla 10. Prueba de normalidad de sexismo ambivalente mediante prueba de Kolmogorov-Smirnov*.

Factores	Sig.
Sexismo Hostil	.080
Sexismo Benevolente	.017
Prejuicio Explícito	.019
Prejuicio Implícito	.000
Autoestima	.000
Autoconcepto	.015
AC: Académico	.018
AC: Social	.000
AC: Emocional	.000
AC: Familiar	.000
AC: Físico	.019

*Corrección de significación de Lilliefors

Al trabajar con datos no normales utilizamos la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de las variables, además de homogeneizar los datos al convertirlos a puntajes Z (Tabla 11).

Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sexismo Hostil	1	.388**	.252**	.429**	-.085	-.171**	-.235**	-.080	-.046	-.187**	-.095
2. Sexismo Benevolente		1	.312**	.343**	.041	.037	-.009	.017	-.059	.097	.095
3. Prejuicio Explícito			1	.368**	-.014	-.098	-.050	-.095	-.105	.054	-.134*
4. Prejuicio Implícito				1	.037	-.064	-.062	-.024	-.079	-.019	-.018
5. Autoestima					1	.657**	.427**	.543**	.451**	.523**	.418**
6. Autoconcepto						1	.697**	.763**	.606**	.677**	.774**
7. AC: académico							1	.452**	.202**	.428**	.514**
8. AC: social								1	.377**	.448**	.489**
9. AC: emocional									1	.233**	.304**
10. AC: familiar										1	.430**
11. AC: físico											1

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La relación del sexismo hostil mostró un coeficiente de correlación positivo y significativo con sexismo benevolente ($\rho = .388$), prejuicio explícito ($\rho = .252$), prejuicio implícito ($\rho = .429$), sin embargo mostró una relación negativa y significativa con el autoconcepto ($\rho = -.171$) en la cual dentro de sus cinco dimensiones solo se encontró una relación negativa y significativa con el aspecto académico ($\rho = -.235$) y familiar ($\rho = -.187$).

El sexismo benevolente muestra un coeficiente de correlación positivo y significativo con el prejuicio explícito ($\rho = .312$) y el prejuicio implícito ($\rho = .343$).

El prejuicio explícito muestra un coeficiente de correlación positivo y significativo con el prejuicio implícito ($\rho = .368$) así como una relación negativa y significativa en la dimensión del autoconcepto ($\rho = -.134$).

El autoestima muestran un coeficiente de correlación positivo y significativo con el autoconcepto ($\rho = .657$) y cada una de sus dimensiones, tales como el aspecto académico ($\rho = .427$) aspecto social ($\rho = .543$), aspecto emocional ($\rho = .451$), aspecto familiar ($\rho = .523$) y el aspecto físico ($\rho = .418$). No se encontró un coeficiente de correlación significativo con el sexismo hostil y benevolente así como con el prejuicio explícito e implícito.

6. Analiza la relación del sexismo hostil, benevolente y prejuicio percibido por bajo y alto autoestima.

Ahora mostramos los resultados obtenidos sobre el análisis en la baja autoestima (Tabla 12), los sujetos ($n=108$) debajo de media 33.4 de autoestima.

Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo hostil y benevolente, prejuicio percibido y baja autoestima.

	1	2	3	4	5
1. Sexismo Hostil	1	.412**	.206*	.436**	.062
2. Sexismo Benevolente		1	.317**	.346**	.162
3. Prejuicio Explícito			1	.247*	.048
4. Prejuicio Implícito				1	-.058
5. Baja Autoestima					1

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

No se encontró una relación de las variables de sexismo y prejuicio en la baja autoestima. Esta información rechaza la hipótesis planteada sobre una mayor relación de sexismo y prejuicio con la baja autoestima.

En los resultados obtenidos sobre el análisis en la alta autoestima (Tabla 13), los sujetos (n=132) arriba de la media 33.4 de autoestima.

Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo hostil y benevolente, prejuicio percibido y alta autoestima.

	1	2	3	4	5
1. Sexismo Hostil	1	.367**	.288**	.440**	-.149
2. Sexismo Benevolente		1	.311**	.350**	.162
3. Prejuicio Explícito			1	.471**	-.098
4. Prejuicio Implícito				1	-.027
5. Alta Autoestima					1

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

No se encontró una relación de las variables de sexismo y prejuicio en la alta autoestima.

7. Analizar la relación del sexismo hostil, benevolente y prejuicio percibido por bajo y alto autoconcepto.

En cuanto al autoconcepto también se realizó una división por la media 114.08 de su puntaje

Los resultados obtenidos con el análisis en el bajo autoconcepto (n=114) se muestran en la Tabla 14.

Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo y prejuicio con bajo autoconcepto.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexismo Hostil	1	.436**	.151	.398**	-.107	-.131	.008	.054	-.131	-.058
2. Sexismo Benevolente		1	.391**	.342**	-.032	-.047	-.068	.016	-.064	.092
3. Prejuicio Explícito			1	.307**	-.122	-.042	-.273**	-.093	.112	-.082
4. Prejuicio Implícito				1	-.059	-.067	-.041	-.035	-.048	.065
5. Autoconcepto					1	.564**	.588**	.425**	.466**	.569**
6. AC: académico						1	.355**	-.052	.131	.329**
7. AC: social							1	.054	.139	.232*
8. AC: emocional								1	-.033	.044
9. AC: familiar									1	.041
10. AC: físico										1

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se encontró en el grupo de bajo autoconcepto un coeficiente de correlación negativo y significativo entre prejuicio explícito y la dimensión del autoconcepto social ($\rho = -.273$). También se rechaza las hipótesis planteadas sobre una mayor relación del sexismo y prejuicio percibido con el bajo autoconcepto.

Los resultados obtenidos sobre el análisis en alto autoconcepto (Tabla 15), en sujetos ($n=126$) superior a la media 114.08 de autoconcepto.

Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de sexismo y prejuicio con alto autoconcepto.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sexismo Hostil	1	.382**	.354**	.480**	-.210*	-.324**	-.053	-.061	-.148	-.015
2. Sexismo Benevolente		1	.263**	.331**	-.164	-.127	-.107	-.240**	.097	-.001
3. Prejuicio Explícito			1	.426**	-.226*	-.087	-.058	-.127	-.013	-.220*
4. Prejuicio Implícito				1	-.259**	-.150	-.071	-.113	-.039	-.142
5. Autoconcepto					1	.504**	.517**	.369**	.301**	.616**
6. AC: Académico						1	.037	-.076	.117	.239**
7. AC: Social							1	.067	.055	.131
8. AC: Emocional								1	-.161	-.010
9. AC: Familiar									1	.139
10. AC: Físico										1

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

Se encontró en el grupo de alto autoconcepto un coeficiente de correlación negativo y significativo entre autoconcepto y sexismo hostil ($\rho = -.210$) así como autoconcepto y prejuicio explícito ($\rho = -.226$) además de autoconcepto y prejuicio implícito ($\rho = -.259$).

Además encontramos de un coeficiente de correlación negativo y significativo entre el sexismo hostil y la dimensión del autoconcepto académico ($\rho = -.324$) así como una relación negativa del sexismo benevolente y la dimensión del autoconcepto emocional ($\rho = -.240$) y prejuicio explícito con la dimensión del autoconcepto físico ($\rho = -.220$).

CAPÍTULO V

Discusión y conclusiones

5.1 Discusión

En este capítulo se presenta la interpretación de los resultados que se obtuvieron en este estudio, empezando por los supuestos y continuando por los objetivos específicos de esta investigación. Analizamos los datos para responder a la hipótesis planteada, seguido por los datos obtenidos del sexismo ambivalente, prejuicio percibido, autoestima y autoconcepto. Se procedió por el análisis de datos de la relación de variables en conjunto, y la relación por grupos de bajo y alto autoestima y autoconcepto. Finalmente se presenta una conclusión sobre la información encontrada así como futuras recomendaciones para un estudio posterior.

La presente investigación planteó el supuesto donde el sexismo ambivalente y prejuicio percibido sostienen una fuerte relación con la baja autoestima y autoconcepto, esto con base a la literatura que describe el empleo, sin embargo los datos encontrados permiten rechazar estos supuestos al solo encontrar en las personas de alto autoconcepto una relación débil, inversa y significativa con las variables de sexismo hostil, prejuicio percibido explícito e implícito.

La autoestima y el autoconcepto tienen una relación directa al partir ambos del “yo” y el concepto de la persona esto va de acuerdo a la literatura, se menciona que la dimensión afectiva del autoestima y la cognitiva del autoconcepto no son fácilmente separables (Garaigordobil, Durá, & Perez, 2005), sin embargo, ambos constructos tienen una diferenciación notable en su dimensionalidad, mientras que el primero es unidimensional (global) el segundo es multidimensional permitiendo un análisis más detallado de la información.

De esta manera el autoestima y autoconcepto no son variables predictores del sexismo sin embargo encontramos que en el alto autoconcepto detectado en este estudio se reduce el sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y el prejuicio percibido en los escenarios. Estos resultados son congruentes con los de Garaigordobil y Dura (2006b) donde la conducta prosocial constituida por las habilidades sociales apropiadas como la inteligencia social, integración social, trabajo en equipo, se relacionan positivamente con un alto autoconcepto. En la revisión de la literatura no se encontró una explicación clara y enfocada específicamente a estas variables y a este resultado. Una probable explicación para estos datos se puede desprender de la asociación entre un bajo autoconcepto y conductas negativas y agresión (Garaigordobil, Durá, & Perez, 2005; Marsh, Parada, Yeung, & Healey, 2001) y la consideración del sexismo como una actitud que obstaculiza el bien social y los prejuicios percibidos como decisiones de inteligencia social. En este contexto, un alto autoconcepto incrementaría las conductas prosociales e inversamente decrementaría el sexismo ambivalente y prejuicios percibidos hacia la mujer.

Estos resultados van de acuerdo con lo encontrado por Garaigordobil y Dura (2006b) donde mencionan sobre la conducta prosocial, en la cual detectaron relaciones positivas entre el autoconcepto y habilidades sociales apropiadas, las cuales son: inteligencia social, integración social, trabajo en equipo y si de alguna manera consideramos el sexismo como una actitud que previene el bien social y los prejuicios percibidos como decisiones de inteligencia social, se asemeja a la explicación teórica que pudiera explicar este fenómeno.

Relevante también es destacar que en la relación entre autoconcepto y sexismo los datos han sido inconsistentes. Por ejemplo, Garaigordobil y Aliri (2011) trabajando en una comunidad autónoma del país vasco, con una muestra de edades de 18 a 65 años no obtuvo una relación entre el autoconcepto y el sexismo. La discrepancia con el estudio actual que sí presentó relaciones entre un alto autoconcepto y sexismo ambivalente junto con el prejuicio percibido pudiera deberse a que en él se

usaron los niveles bajo y alto de este constructo y la investigación de Garaigordobil y Aliri (2011) los datos se analizaron globalmente como ocurre en la mayor parte de los trabajos en esta temática (autores que trabajan globalmente). La incorporación de los niveles bajos y altos del autoconcepto es un área a explorar.

Los objetivos de esta investigación implican la detección del sexismo ambivalente, el prejuicio percibido, autoestima, autoconcepto y la relación entre estas variables de manera general y por grupos categóricos de bajo y alto autoestima y autoconcepto.

Glick y Fiske (1996) pioneros en la teoría de sexismo ambivalente argumentan que el sexismo hostil al ser visto como una actitud negativa y prohibida institucionalmente, propicia que sujetos del género masculino traten de ocultarlo o hacerlo imperceptible, acepción que difiere de los resultados de este estudio.

El análisis de datos sobre el sexismo ambivalente nos permitió observar una mayor elección de respuestas al sexismo hostil sobre el benevolente, en otros países y culturas, la tendencia es inversa mostrando una mayor predisposición al sexismo benevolente sobre el hostil datos, estos resultados son contrarios a estudios como el de Rottenbacher (2012) con una muestra peruana, Glick y Fiske (1996) en Norteamérica, y con muestra mexicana León-Ramírez y Ferrando (2013) en hombres mexicanos, esto es relevante debido a que la teoría menciona que el sexismo hostil al ser visto como una actitud negativa y prohibida institucionalmente, los sujetos usualmente del género masculino tratan de ocultarla o no hacerla perceptible, no fue así con nuestros resultados, en la cual ambos géneros femenino y masculino mostraron una mayor predisposición por respuestas del tipo de sexismo hostil sobre el benevolente.

Estos resultados que discrepan de la propuesta de Glick y Fiske (1996) pueden asociarse a factores culturales. México es un país donde a pesar de los esfuerzos de múltiples organizaciones sociales como el Centro de Apoyo a la Mujer Margarita

Magón, Casa Semillas, Coordinadora Nacional de Ayuda a Mujeres Indígenas e instituciones de carácter gubernamental como el Instituto Nacional De Las Mujeres (INMUJERES) por mejorar la condición de la mujer continúan prevaleciendo tendencias machistas o de sexismo hacia ellas que se manifestó en un sexismo hostil de la muestra. Relevante fue la mayor predilección del hombre por un sexismo benevolente que implica la idealización de la mujer como complemento, objeto de afecto y protección. Desde la perspectiva de Aguilar, Medina, González y González (2013) la cual es producto de un estudio con muestra mexicana en el sexismo benevolente, el hombre se clasifica a sí mismo como respetuoso, protector, proveedor y las mujeres se definen como esposas, hermanas, independientes, educadoras y amas de casa. Podemos de esta manera interpretar este resultado asociándolo a la cultura con la teoría social-cognitiva de Bandura (1989) donde se determina que los roles culturales son aprendidos el mismo eje social con base a modelos que sirven para reforzar la identidad del individuo.

En el estudio con escenarios, el prejuicio percibido se encontró una mayor tendencia hacia el prejuicio explícito que sobre el implícito y de control. El género femenino del personaje ficticio del escenario es un factor decisivo para este hallazgo. En la investigación original de Quiles et al. (2003) de la que se tomó el modelo de escenario, aunque se consideraron las variables de prejuicio explícito, implícito y control, los investigadores solo compararon los dos primeros tipos de respuesta, pero no reportan los datos de control referidos a otras causas, las cuales eran motivos ajenos al prejuicio que eran parte del instrumento característica que limita una comparación integral de la muestra española con la mexicana. En ambos estudios la tendencia fue mayor hacia el prejuicio explícito.

Es relevante destacar la similitud en la evaluación del prejuicio explícito en el género masculino y el femenino. La percepción de ambos géneros implica la no aceptación de la mujer por el hecho de serlo en actividades laborales de competencia entre otras. En el control que concierne a hechos, sucesos y acciones no necesariamente

relacionadas con género como una asignación al azar, mayor capacitación de otra persona, tampoco se presentan diferencias importantes entre hombres y mujeres.

Si se revelaron diferencias de género en el prejuicio implícito ya que la tendencia fue mayor en hombres que en las mujeres resultado que también fue encontrado por Quiles et al. (2003). Este prejuicio implícito se muestra en características asociadas generalmente a la mujer como la voz más suave, el tipo de don de mando y de carácter que pueden presentarse también en el hombre lo que involucra forma sofisticada de sexismo que puede ser socialmente más aceptada cuando se presenta ante otros y relacionarse con roles culturales asignados al género. En otras palabras, en la percepción del hombre las características como la inseguridad, voz delicada o falta de confianza, son motivos de medición de prejuicio al personaje del escenario al asociarlos con el género femenino.

Los resultados de esta investigación producto de escenarios donde el género femenino es manifiesto, muestran una tendencia mayor al prejuicio explícito hacia la mujer por lo que apoyan la teoría de Kleck y Strentan (1980) quienes sustentan que el género femenino es estigmatizado como un grupo discriminado.

La autoestima no presentó diferencias importantes entre hombres y mujeres al igual que en los resultados reportados por Ancer, Meza, Pompas, Torres y Landero (2011) con estudiantes universitarios de la misma facultad e institución. Por tanto se agrega una evidencia al paralelismo de autoestima en los estudiantes de ambos géneros en ese contexto educativo.

En el autoconcepto global en la totalidad de los participantes y al categorizarlos por género tampoco se encontraron diferencias significativas. En las dimensiones del autoconcepto, la familiar es la que mayormente influye en su confirmación ya que tiene una puntuación mayor sobre las demás dimensiones. Este énfasis demuestra que los estudiantes tienen una buena percepción de su relación con la familia y es congruente con el informe de Salum-Fares et al. (2011) de su investigación de esta

variable con estudiantes de Tamaulipas pero de nivel secundaria. En ambas muestras destaca la dimensión familiar del autoconcepto independientemente del género aun cuando las edades de los participantes en cada uno de los estudios son diferentes. Una característica de la cultura mexicana es el apego e influencia de la familia en la vida de los individuos lo que se refleja en este resultado.

El análisis de las relaciones de las variables de esta investigación, indica una relación positiva y significativa tanto del sexismo hostil y benevolente con el prejuicio explícito e implícito, es decir que hay una tendencia paralela entre ellas. Una explicación de este hallazgo es que el prejuicio que deriva del estereotipo, es un conjunto de creencias que influyen en la interpretación de los sucesos que se presentan en escenarios como ocurrió con este estudio y que están estrechamente vinculados a la vida real. De esta manera, el sexismo comparte creencias de los prejuicios que probablemente en situaciones particulares los cuales involucran a la mujer, puedan unirse y conducir a crear o reforzar creencias que acompañan las acciones relacionadas con el rol y características de la mujer en una cultura, y que en este estudio involucran el estigmatizar negativamente al género femenino.

En la autoestima no se encontró una asociación significativa con el sexismo ambivalente (hostil y benevolente) y prejuicio percibido (explícito e implícito), pero si se obtuvo una relación positiva y significativa con el autoconcepto global y sus cinco dimensiones: académico, social, emocional, familiar y físico. La correlación positiva entre la autoestima y el autoconcepto así como con sus factores corrobora el argumento de García y Musitu (1999) de que ambos constructos se refieren al conocimiento del ser humano en sí mismo por lo que la delimitación entre ellos no es perfectamente clara y en algunos aspectos pueden llegar a traslaparse.

El autoconcepto correlacionó significativamente de manera negativa y débil con el sexismo hostil. Esta significatividad débil es acentuada entre los factores académico y familiar del autoconcepto, con el sexismo hostil. Un aspecto intrigante es por qué si el autoconcepto y la autoestima tienen relaciones tanto en el nivel de construcción

teórica así como en los resultados de este estudio, la autoestima no correlaciona con el sexismo ambivalente y el prejuicio percibido presentando solo relaciones negativas aunque débiles entre el autoconcepto y el sexismo hostil.

La evaluación de la autoestima manejada en esta investigación es unidimensional y el autoconcepto utilizado es de carácter multidimensional, donde específicamente en el área académica, familiar y física muestran débiles correlaciones con el sexismo hostil. Por tanto, pudiera inferirse que la multidimensionalidad al permitir concretizar áreas particulares de la vida de una persona contribuye a una mayor diferenciación de aspectos como son los factores del autoconcepto que facilitan una percepción más fina de pensamientos, actitudes y conductas que cuando se involucran consideraciones generales como las contenidas en la autoestima.

De esta forma, aunque el autoconcepto y la autoestima comparten la idea de la valoración personal. Sin embargo, la primera se enfoca en situaciones puntuales y la otra en consideraciones del juicio global de la vida del individuo. Esta discrepancia puede ser un elemento interviniente para que con un constructo ocurran relaciones y en el otro sean nulas.

Afín al enfoque multidimensional que permite la inclusión de factores en el abordaje de un fenómeno para presentarlo de manera más concreta y clara, Escrive, García y Delgado (2001) arguyen en su teoría del autoconcepto que la escuela y la familia son los dos núcleos más relevantes en el desarrollo cognitivo, personal, emocional y socio-afectivo del individuo. Desde su perspectiva en ambos contextos se recibe una retroalimentación sobre sus conductas, actitudes, metas, logros y fracasos que influye de manera directa en la identidad del individuo y la reacción a su entorno o contextos sociales presentes (Escrive, et al. 2001).

Asimismo, la relevancia del autoconcepto familiar se ha demostrado en investigaciones como la de Estévez, Martínez y Musitu (2006) donde los adolescentes con tendencia a la agresión tienen bajo autoconcepto familiar aunque

reportaron altos índices en la dimensión social y emocional. Además, en la investigación de Cava, Musitu y Murgui (2006) se resalta que las personas con una baja calidad en su comunicación familiar tienen una peor actitud hacia la autoridad escolar confirmando en su investigación una relación negativa entre la autoconcepto familiar y académico con la violencia escolar, resaltando que estas dos dimensiones regulan de manera directa el ajuste psicosocial de comportamiento.

El núcleo escolar (académico) y el familiar fueron las dimensiones del autoconcepto que precisamente en este estudio correlacionaron significativa y negativamente de forma débil con el sexismo hostil, por lo que se agregan a datos empíricos que apoyan la propuesta de su importancia en la vida personal (Cava et al., 2006; Escrivá et al., 2001; Estévez et al., 2006).

La relación de carácter negativo entre el prejuicio explícito y la dimensión del autoconcepto físico presente en los resultados de este estudio requiere más investigación para su confirmación, rechazo o modificación porque en la literatura revisada no se encontraron trabajos que implicaran estas dos variables. El autoconcepto físico se ha relacionado con el bienestar psicológico que contiene la satisfacción con la vida entendida como la evaluación de la vida en su conjunto y de las emociones positivas y las negativas, encontrándose una correlación paralela, es decir, cuando existe un buen autoconcepto físico, la satisfacción con la vida es positiva (Rodríguez, Goñi, & Ruiz de Azúa, 2006).

Un intento de interpretar este dato en su relación con los obtenidos en este estudio permite desprender la idea de que las personas con una buena actitud hacia su autoconcepto físico tienden a ser más positivas en los escenarios de la vida, por lo que tienden a no atribuir prejuicios a los integrantes del género femenino.

Por las escasas relaciones significativas en los resultados globales que se obtuvieron con las variables: sexismo ambivalente, prejuicio percibido con el autoestima y el autoconcepto; se decidió obtener los niveles bajo y alto de la

autoestima y del autoconcepto como un todo (global) y sus dimensiones para conocer si con estas categorizaciones se lograban diferencias en sus relaciones.

Con este criterio de niveles bajo y alto se mantuvo la ausencia de correlaciones significativas de la autoestima con el sexismo ambivalente y prejuicio percibido. No obstante, en los niveles bajo y alto de autoconcepto si se mostraron correlaciones significativas.

En el grupo con un nivel bajo de autoconcepto únicamente se detectaron correlaciones negativas significativas aunque débiles entre el prejuicio explícito y la dimensión social del autoconcepto.

Podemos decir entonces que personas con bajo autoconcepto tienen una tendencia a interpretar menos los escenarios presentados como prejuicio explícito entre más alto sea su autoconcepto social, y es que este último el cual es la percepción del individuo de su desempeño en las relaciones sociales es una aceptación del “yo” ante los demás o más bien dicho ante la sociedad.

En el nivel de alto autoconcepto encontramos un mayor número de relaciones negativas y significativas que en el bajo autoconcepto, todas de forma débil; el sexismo hostil correlacionó con autoconcepto global, con la dimensión académica, el prejuicio explícito e implícito con autoconcepto global, el sexismo benevolente con autoconcepto emocional y prejuicio explícito con la dimensión física.

Se destaca que mediante este criterio se encontraron nuevas relaciones a diferencia de cuando se relacionaron las variables entre sí. Estas son el prejuicio explícito e implícito con el autoconcepto global y el sexismo benevolente con el autoconcepto emocional, siendo que las otras relaciones restantes ya han sido explicadas en esta discusión

Estas relaciones negativas y significativas encontradas en el alto autoconcepto entre el prejuicio explícito e implícito con el autoconcepto global discrepan con anteriores investigaciones del prejuicio para incrementar el autoestima/autoconcepto (Brown, Collins, & Schmidt, 1988; Fien & Spencer., 2001; Gibbons, & McCoy, 1991), es escasa la literatura con resultados similares que se asemeje a lo encontrado en muestra mexicana, para poder diferenciar si esto se debe a un proceso cultural. Resultados similares a estos son reportados por Garaigordobil y Dura (2006a) sin embargo, en su investigación trabajaron con datos generales del autoconcepto, es decir, no implementaron una división de los mismos por niveles.

La otra relación encontrada en el alto autoconcepto es la del sexismo benevolente con el autoconcepto emocional, también no hay literatura que vincule directamente ambos constructos. Sin embargo el autoconcepto emocional alto significa que el individuo tiene control de las situaciones y emociones, y que responde adecuadamente y sin nerviosismo a los diferentes momentos de la vida (García & Musitu, 1999), Por lo que podríamos mencionar que la relación negativa con el sexismo benévolo se debe a que no se considera un complemento, que debe protegerse o que son un complemento, factores que integran el sexismo benevolente y en el cual esta relación marca una independencia en los sujetos e individuos.

La literatura presente sobre el autoconcepto y sus dimensiones no han presentado una explicación sobre las diferentes relaciones entre sus dimensiones, cuando se segrega entre un nivel bajo y alto del autoconcepto global. Por ende no tengo una interpretación para este fenómeno, solo se puede interpretar que las personas que tienen un alto nivel de autoestima y autoconcepto presentan diferentes relaciones, otra perspectiva es el hecho de que la naturaleza del fenómeno no pueda ser estudiado mediante técnicas de representación lineal.

Los datos derivados de la división en niveles bajo y alto de la autoestima así como del autoconcepto y sus dimensiones evidencian su influencia disminuida en la conducta sexista tanto hostil como benevolente al actuar como agente protector del sexismo ambivalente, incluyendo además al prejuicio percibido explícito e implícito. Relevante es subrayar que no se puede afirmar que un bajo autoconcepto propicia conductas sexistas o de prejuicio en la persona.

5.2 Conclusiones

La autoestima no tiene relación significativa con el sexismo ambivalente y el prejuicio percibido, se encontró que solo las personas con alto autoconcepto tienen una relación negativa con sexismo ambivalente y prejuicio percibido, Lo cual supone que mientras más alto es el autoconcepto, menos percepción de la tendencia sexista y prejuicio percibido a escenarios de la vida.

Los resultados mostraron una tendencia mayor al sexismo hostil sobre el benevolente, lo cual afirma que la percepción que tenemos de nuestra cultura.

También hay una mayor atribución al prejuicio explícito sobre el implícito y preguntas control, mencionando que la muestra tiene estigmatizado el rol de la mujer.

La autoestima no tiene relación con las variables al no presentar relaciones significativas de ningún tipo.

En el autoconcepto, la dimensión académica y familiar, son las dimensiones que influyen en la disminución del sexismo hostil.

En nivel de bajo autoconcepto solo se encuentra una relación negativa y significativa débil entre el prejuicio explícito y dimensión social del autoconcepto.

En el nivel de alto autoconcepto encontramos un mayor número de relaciones negativas y significativas que en el bajo autoconcepto, todas de forma débil; el sexismo hostil correlacionó con autoconcepto global, con la dimensión académica, el prejuicio explícito e implícito con autoconcepto global, el sexismo benevolente con autoconcepto emocional y prejuicio explícito con la dimensión física.

5.3 Limitaciones.

El tamaño de la muestra no permitirá generalizar los resultados a los estudiantes de educación media superior, por lo que sus resultados pueden variar en futuras investigaciones de esta índole.

Así como la muestra de la población en su mayoría era del sexo femenino lo cual no permitió una igualdad de condiciones para una comparación de resultados por género.

5.4 Recomendaciones para futuras investigaciones.

Una de las limitantes que encontramos fue el efecto de la deseabilidad del autoestima y autoconcepto, pero teniendo una mayor acentuación en el primero debido a que literatura muestra que la autoestima puede ser muy susceptible a la deseabilidad social, se recomienda el uso de un test de autoestima implícito aun cuando en otra cultura no dio buen resultado (Falk & Heine, 2015), es importante un abordaje más amplio desde este tipo de pruebas con la finalidad de obtener diferentes resultados que se puedan comparar o contrastar con la nula relación obtenida en esta prueba del autoestima, sexismo ambivalente y prejuicio percibido.

Para poder indagar más en la función del autoconcepto, se necesita comprobar las relaciones encontradas con una muestra más grande de estudiantes o de población urbana en general que tenga las mismas condiciones culturales, para poder afirmar lo encontrado en esta tesis. No se obtuvo una igualdad en la muestra utilizada entre hombres y mujeres por lo que se recomienda si la población lo permite igualar las cifras.

Se recomienda el uso de nivel de bajo y alto en el autoconcepto para estudiar las relaciones de variables, esto para confirmar si este método produce diferentes relaciones en los sujetos y que se pueda corroborar efectivamente una tendencia de reducción otorgada por el autoconcepto las variables de sexismo ambivalente y prejuicio percibido.

En el estudio realizado se utilizó el método de correlación el cual es un estudio lineal, se puede estudiar el mismo fenómeno desde otro enfoque como redes bayesianas, que permite análisis de tipo no lineales y probabilística.

5.4 Reflexión final

El propósito de este estudio era encontrar que variables alentaban el sexismo y la percepción del prejuicio, abordándose desde los conceptos del autoestima y autoconcepto. Sin embargo las investigaciones utilizadas para la construcción de esta tesis solo mencionan que las causas del sexismo y el prejuicio son contextos culturales de los roles de géneros. Por lo que se considera utilizar otro tipo de variables como la agresión y baja capacidad prosocial, las cuales anteriormente se han vinculado de manera directa con el fomento de la discriminación.

Es interesante aportar teóricamente con este trabajo, el hecho de que un alto autoconcepto funcione como un protector a los efectos del sexismo y el prejuicio percibido. Por otra parte, Si el sexismo es un constructo que nace por medio de las categorías sociales entonces se tienen que informar mediante procesos educativos, culturales y familiares, que la mujer tiene la misma capacidad del hombre, por lo que es cuestión de tiempo si se logran estos esfuerzos, para llegar a un mejor panorama social en el contexto de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abedi, F., Noorbala, F., & Saeedi, Z. (2010). Stereotypical beliefs about sex role-typed occupations and the mediating effect of exposure to counterstereotypic examples in Iranian students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1425 – 1428.
- Adell, M. A. (2002). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes*. Madrid: Piramide.
- Aguayo, E., & Lamelas, N. (2011). Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005. *Estudios feministas*, 19(3), 733-747.
- Aguilar-Morales, J. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguilar, Y., Valdez, J., González-Arratia, N., & González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18(2), 207-224.
- American Psychological Association. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct Recuperado el 20 de Mayo de 2015 de <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>
- Ancer, L., Meza, C., Pompa, E., Torres, F., & Landero, R. (2011). Relación entre los niveles de Autoestima y Estrés en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 16(1), 91-101.
- Angell, M.L. (2005). Race, sex roles, and sexuality. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 65(8-B), 4335.
- Allport, G. W. (1979). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Atienza, F. L., Moreno, Y., & Balaguer, I. (2000). Análisis de la dimensionalidad de la Escala de Autoestima de Rosenberg en una muestra de adolescentes valencianos. *Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis*, 22 (1-2), 29-42.
- Álvarez-Lires, F., Arias-Correa, A., Marzoa, J., & Losada, M. (2014). Elección de estudios de ingeniería: Influencia de la educación científica y de los estereotipos de género en la autoestima de las alumnas. *Revista de Investigación en Educación*, 12(1), 54-72.
- Banaji, M. R., & Hardin, C. (1996). Automatic stereotyping. *Psychological Science*, 7, 136-141.
- Banaji, M. R., & Prentice, D. A. (1994). The Self in social contexts. *Annual Review of Psychology*, 45, 297-332.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*, 6, 1-60.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Kreuger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(2), 1-44.

- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991) Measures of self-esteem. In J. Robinson, P. Shaver, & L. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 115-160). San Diego, CA: Academic Press.
- Bosson, J. K., Haymovitz, E. L., & Pinel, E. C. (2004). When saying and doing diverge: The effects of stereotype threat on self-reported versus non-verbal anxiety. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 247-255.
- Brewer, M. (1999). The psychology of prejudice: ingroup love or outgroup hate. *Journal of social issues*, 55(3), 429-444.
- Brewer, M., & Brown, R. (1998). Intergroup relations. In Gilbert, D., Fiske, S., & Lindzey, G (Eds.), *The handbook of Social Psychology* (pp-554-594). McGraw-Hill: New York
- Brown, J. D. (1991) Accuracy and bias in self-knowledge. In C. R. Snyder & D. F. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 158-178). New York: Pergamon.
- Brown, R. (2010) *Prejudice: its social psychology*. Malaysia: Wiley-Blackwell
- Brown, J. D, Collins, R. L., & Schmidt, G. W. (1988). Self-esteem and direct versus indirect forms of self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 445-453.
- Bruner, J. S. (1957) On perceptual readiness. *Psychological Review*, 64, 123-152.
- Burguete-Ramos, D., Riera, J., & González, G. (2010). Actitudes de género y estereotipos en enfermería. *Cultura de los cuidados: Revista de enfermería y humanidades*, XIV (28), 39-48.
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C., & Alegría, I. (2010). Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Revista Salud & Sociedad*, 1(2), 125-135.
- Cardwell, M. (1996). *Dictionary of Psychology*. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.
- Calvo, A. J., González, R. y Martorell, C. (2001). Variables relacionadas con la conducta prosocial en la infancia y adolescencia: Personalidad, autoconcepto y género. *Infancia y Aprendizaje*, 93, 95-111.
- Cava, M., Musitu., G., & Murgui, S. (2006). Familia y violencia escolar: el rol mediador de la autoestima y la actitud hacia la autoridad institucional. *Psicothema*, 18(3), 367-373.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608-630. doi: 10.1037/0033-295X.96.4.608
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: Freeman.
- Cox, W. T., Abramson, L. Y., Devine, P. G., & Hollon, S. D. (2012) Stereotypes, prejudice, and depression the integrated perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 427 - 449.

- De Lemus, S., Navarro, L., Velásquez, M., Ryan, E., & Megías, J. (2014). From Sex to Gender: A University Intervention to Reduce Sexism in Argentina, Spain, and El Salvador. *Journal of Social Issues*, 70(4), 741-762.
- De Lemus, S., Moya, M., Lupiañez, J., & Bukowski, M. (2014) Men in the Office, Women in the Kitchen? Contextual Dependency of Gender Stereotype Activation in Spanish Women. *Sex roles*, 70(11-12), 468-478. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.300
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1993). Stereotypes and evaluative intergroup bias. In Affect, Cognition, and Stereotyping. Mackie, D.M., Hamilton, D. L., (Eds.), Academic Press: San Diego, CA.
- Eagly, A., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research in attitudes, gender stereotypes and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1-35.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A. & Spinard, T. L. (2006). Prosocial development. In W. Damon & N. Eisenberg (Eds.), *Handbook of child psychology*, vol 3: *social, emotional and personality development* (646-718). New York: John Wiley & Sons.
- Escriva, V., García, P., & Pérez-Delgado. (2001). Clima Familiar y desarrollo del autoconcepto. Un estudio longitudinal en población adolescente. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 33(3), 243-259.
- Estévez, E., Martínez, B., & Musitu, G. (2006). La autoestima en adolescentes agresores y víctimas en la escuela: La perspectiva multidimensional. *Psychosocial Intervention*, 15(2), 223-232.
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13(2), 159-169.
- Falk, C. F., & Heine, S. J. (2015). What is implicit self-esteem, and does it vary across cultures? *Personality and Social Psychological Review*, 19, 177-198
- Feind, S., & Spencer, S. (1997). Prejudice as self-image maintenance: affirming the self through derogating others. *Journal of personality and social psychology*, 73 (1), 31-44.
- Fitts, W. H. (1965). The Tennessee Self Concept Scale. Nashville: Counselor Recordings and Tests.
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Fiske, S. (2000). Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind, and brain. *European Journal of Social Psychology*, 30, 299-322.
- Fleming, J. S., & Courtney, B. E. (1984). The dimensionality of self-esteem: Hierarchical facet model for revised measurement scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(2), 404-421.

- Freitas, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60,(223) 287-315.
- Furrer, S. (2013). Comprendiendo la amenaza del estereotipo: definición, variables mediadoras y moderadoras, consecuencias y propuestas de intervención. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 2, 239 -260.
- Janis, I. S., & Field, P. B. (1959). A behavioral assessment of persuability: Consistence of individual difference. In C. I. Hovland & I. L. Janis (Eds.), *Personality and persuability*. New Haven, CT: Yale University
- García, F. & Musitu, G. (1999). *AF5: Autoconcepto Forma 5*. Madrid: TEA
- García, P., Sarmiento, A., & Martínez, R. (2011). Diferencias en el autoconcepto por sexo en la adolescencia: Construcción y validación de un instrumento. *Liberabit*, 17(2), 139-146.
- Garaigordobil, M., & Aliri, J. (2011). Sexismo Hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural. *Revista de Psicodidáctica*, 16, 331-350.
- Garaigordobil, M., Cruz, S., & Perez, J. I. (2003) Análisis correlacional y predictivo del autoconcepto con otros factores conductuales, cognitivos y emocionales de la personalidad durante la adolescencia. *Estudios de Psicología*, 24, 113-134.
- Garaigordobil, M., & Durá, A. (2006a). Neosexismo en adolescentes de 14 a 17 años: relaciones con autoconcepto-autoestima, personalidad, psicopatología, problemas de conducta y habilidades sociales. *Clínica y Salud*, 17(2), 127-149.
- Garaigordobil, M., & Durá, A. (2006b). Relaciones del autoconcepto y la autoestima con la sociabilidad, estabilidad emocional y responsabilidad en adolescentes de 14 a 17 años. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(141), 38-64.
- Garaigordobil, M., Durá, A., & Pérez, J. I. (2005) Síntomas psicopatológicos, problemas de conducta y autoconcepto-autoestima: Un estudio con adolescentes de 14 a 17 años. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 1, 53-63.
- Gibbons, F. X., & McCoy, S. B., (1991). Self-esteem, similarity, and reaction to active versus passive downward comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 414-424.
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56 (2), 109-118. doi: 10.1037/0003-066X.56.2.109

- Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1022-1038.
- González-Forteza, C., Tapia, A., Campuzano, E., Lira, L., Gutiérrez, M., & Méndez, M. (1999). Padres afectivos: apoyo para la autoestima de sus hijos adolescentes. *Psicología Conductual*, 7(3), 501-507.
- González, M. C., & Touron, J. (1992). *Autoconcepto y rendimiento académico. Sus implicaciones en la motivación y en la autorregulación del aprendizaje*. Pamplona: EUNSA.
- Guimond, S. (2000). Group Socialization and Prejudice: The Social Transmission of Intergroup Attitudes and Beliefs. *European journal of Social Psychology*, 30, 335-354.
- Harter, S. (1990). Issues in the assessment of the self-concept of children and adolescents. En A.M. La Greca (Ed.), *Through the eyes of the child: Obtaining self-reports from children and adolescents* (pp. 292-325). Boston: Allyn & Bacon.
- Harter, S. (1982). The perceived competence scale for children. *Child Development*, 53, 87-97.
- Heatherton, T., & Wyland, C. (2003). Assessing Self-Esteem. En S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment*. Washington: American Psychological Association.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). DF, México. McGraw Hill.
- Herrera, M. C., Expósito, F., & Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to the Legal Context*, 4, 17-42.
- James, W. (1890). *Principles of Psychology*. New York: Holt.
- Jones, J. M. (1997). *Prejudice and racism* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop Complaining! The social cost of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1357-1367.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013-1022.
- Kleck, R., & Strenta, A. (1980). Perceptions of the impact of negatively valued physical characteristics on social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 861-873.
- Kohlberg, L. (1966). A cognitive-development analysis of children's sex-role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Kray, L. J., Galinsky, A., & Thompson, L. (2004). Reversing the Gender Gap in Negotiations: An Exploration of Stereotype Regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(2), 386-410.
- Krieger, N. (2003). Genders, sexes, and health: what are the connections and why does it matter?. *International Journal of Epidemiology*, 32, 652-657. doi: 10.1093/ije/dyg156
- Krueger, J. (1998). Enhancement bias in the description of self and others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 505-516.
- Lameiras, M., & Rodríguez, Y. (2003). Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes gallegos/as. *Acción Psicológica*, 2(2), 131-136.
- León-Ramírez, B., & Ferrando, P. J. (2013). Assessing sexism in a sample of Mexican students: A validity analysis based on the Ambivalent Sexism Inventory. *Anuario de Psicología*, 43(3), 335-347.
- Loría-Saviñón, C. (1997), *Mujeres y hombres en la escuela y la familia. Estereotipos y perspectiva de género*. México: SEP/Comisión Nacional de la Mujer
- Major, B., & Crocker, J. (1993). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. In D.M. Mackie & D.L Hamilton (Eds.), *Affect, cognition and stereotyping: Interactive process in intergroup perception*. (pp.345 - 370). Nueva York: Academic Press.
- Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954-969
- Marlowe, D., & Crowne, D. P. (1961) Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25(2), 109-115. doi:10.1037/h0041627
- Marsh, H., Parada, R., Yeung, A., & Healey, J. (2001). Aggressive school troublemakers and victims: a longitudinal model examining the pivotal role of self-concept. *Journal of Educational Psychology*, 93(2), 411-419.
- Martorell, M. C. (1992). *Técnicas de evaluación psicológica. IV*. Valencia: Promolibro.
- Martorell, M. C., Aloy, M., Gómez, O., & Silva, F. (1993) *Cuestionario de evaluación del Autoconcepto*. Madrid: T.E.A.
- Martorell, M. C., Bernárdez, Y., Flores, P., Conesa-Peraleja, M.D., & Silva, F. (1990). La escala SDQ-II de evaluación del autoconcepto. Adaptación española. // *Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*. Valencia, Abril.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mazilescu, C., Mihartescu, A., Pop, M., & Aldea, C. (2013) Gender relations in virtual project team. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1469-1473.
- McGarty, C., Yzerbyt, V., & Russel, S. (2002). *Social, cultural and cognitive factors in stereotype formation*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press

- Mihladiz, G., Duran, M., & Dogan, A. (2011) Examining primary school students' attitudes towards science in terms of gender, class level and income level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2582-2588.
- Moya, M. (1993). Categorías de género: Consecuencias cognitivas sobre la identidad. *Revista de Psicología Social*, 8, 171-187.
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. Barberá & I. Martínez-Benlloch (Coords.), *Psicología y género* (271-294). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Musitu, G., Román, J., & García, E. (1988). *Familia y educación*. Barcelona: Labor
- Musitu, G., García, F., & Gutierrez, M. (1991). *AFA. Autoconcepto Forma-A*. Madrid: T.E.A
- Organización internacional del trabajo. (1999). *La igualdad de género*. Recuperado el 19 de Mayo de 2015 de <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- Pallas, A. M., Entwisle, D. R., Alexander, K. L., & Weinstein, P. (1990). Social structure and the development of self-esteem in young children. *Social Psychology Quarterly*. 54(4), 302-315.
- Paulhus, D.L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun & D. N. Jackson (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 37-48). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Popa, O. R., & Bucur, N. F. (2014). Gender Discrimination and Education Practitioners. Reality, Perception, Possible Solutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 459-463.
- Popescu, A., Deaconu, A., & Popescu, T. (2014) The impact of gender difference at Romanian small and medium enterprises (SME) management level, analyzed by organizational citizenship behavior (OCB) lens. *Procedia-Economics and Finance*, 8, 563-569.
- Quiles, M. N., Leyens, J., Rodríguez, A., Betancor, V., & Rodríguez, R. (2003). El género como criterio de pertenencia grupal y las atribuciones al prejuicio. *Psicothema*, 15, 65-70.
- Quiles, M., Morera, M., Correa, A., Navas, M., Gómez-Berrocal, C., & Cuadrado, I. (2008). El prejuicio hacia las mujeres: ¿infrahumanización o infravaloración?. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 221-228.
- Rhodewalt, F., & Morf, C. (1995). Self and interpersonal correlates of the Narcissistic Personality Inventory: A review and new findings. *Journal of Research in Personality*, 29, 1 – 23.
- Rodríguez, A., Goñi, A., & Ruiz de Azúa, S. (2006). Autoconcepto físico y estilos de vida en la adolescencia. *Intervención Psicosocial*, 15(1), 81-94.
- Rosado, A. (2012). Género, orientación educativa y profesional. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 9(22), 36-41.
- Rosenberg, M. (1962). The association between self-esteem and anxiety. *Journal of Psychiatric Research*, 1(2), 135-152.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rottenbacher, J. M. (2012). Relaciones entre el sexismo ambivalente, el conservadurismo político y la rigidez cognitiva en una muestra de habitantes de la ciudad de Lima. *Psicología desde el Caribe*, 29(2), 229-256.
- Ruggiero, K. M., & Marx, D. M. (2001). Retraction. "Less pain and more to gain: Why high-status group members blame their failure on discrimination." *Journal of Personality and Social Psychology*, 81,178.
- Sáinz, M., López-Sáez, M., & Lisbona, A. (2004) Expectativas de rol profesional de mujeres estudiantes de carreras típicamente femeninas o masculinas. *Acción Psicológica*, 3(2) 111-123.
- Salum-Fares, A., Marín Aguilar, R., & Reyes Anaya, C. (2011). Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes de escuelas secundarias públicas y privadas de Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 11(1), 207-229.
- Silva-Escorcia, I., & Mejía-Pérez, O. (2015). Autoestima, adolescencia y pedagogía. *Revista Electrónica Educare*, 19(1) 241-256.
- Shavelson, R., Hubner, J., & Stanton, J. (1976). Self concept: Validation of construct interpretation. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Sherif, M. (1966). *In common predicament: social psychology of intergroup conflict and cooperation*. New York: Houghton Mifflin.
- Smelser, N. J. (1989). Self-esteem and social problems: An introduction. In A. M. Mecca, N. J. Smelser, & J. Vasconcellos (Eds.), *The social importance of self-esteem* (pp. 1-23). Berkeley: University of California Press.
- Smith, R., & Smoll, F. (1990). Self-esteem and children's reactions to youth sport coaching behaviors: a field study of self-enhancement process. *Dev Psychol*, 26, 987-993.
- Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M., & Darley, J. M. (1999). Stereotype threat effects on Black and White athletic performance. *Journal of Personality and social Psychology*, 77, 1213 - 1227.
- Stone, J., & McWhinnie, C. (2008). Evidence that blatant versus subtle stereotype threat cues impact performance through dual processes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44 (2), 445-452.
- Schwalbe, M. (1993). Goffman Against Postmodernism: Emotion and the reality of the Self. *Symbolic Interaction*, 16(4) 333-350.
- Summer, W.G. (1906) *Folkways*. New York: Ginn.
- Tajfel, H. (1981). Social stereotypes and social groups. In J. Turner, & H. Giles (Ed.), *Intergroup behaviour*. (pp.144-167). Oxford: Blackwell
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Editorial Herder.

- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations?*, 33, 47.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worschel & W. G. Austin (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Nelson-Hall: Chicago, 7-24.
- Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British Journal of Psychology*, 54(2), 101-114.
- Tavris, C., & Wade, C. (1984). *The longest war* (2nd ed.). San Diego, CA: Harcourt Brace Jovanovich.
- Tranche, J. (1995). Potenciación del autoconcepto. *Cuadernos de Pedagogía*, 241, 45-57.
- Torres, C., Alonso, V., & Romero, E. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 381-395.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: a self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Watkins, D., & Dhawan, N. (1989). Do we need to distinguish the constructs of Self-concept and Self-esteem? *Journal of Social Behavior and Personality*, 4, 555-562.
- Universidad Autónoma de Nuevo León (s.f). *La Universidad*. Recuperado el 18 de Mayo de 2015, de <http://www.uanl.mx/universidad>
- United Nations Development Programme (1998). *Human development report 1998*. New York: Oxford University Press.
- Von Hippel, W., Sekaquaptewa, D., & Vargas, P. (1995) On the role of encoding processes in stereotype maintenance. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 27, Zanna, M,P. (eds). Academic Press ; San Diego, CA: 177-253.
- World Economic Forum (2012). *The Global Gender Gap Report 2012*. Geneva: World Economic Forum.
- Yeung, N. C. J., & Von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident Analysis & Prevention*, 40, 667-674.
- Zorich, S., & Reynolds, W. M. (1988). Convergent and discriminant validation of a measure of social self-concept. *Journal of Personality Assessment*, 52 (3), 441-453.

ANEXOS

ANEXO 1

Consentimiento informado para aplicación de instrumentos.

La siguiente encuesta forma parte de una investigación de posgrado para la Facultad de Psicología (UANL) sobre el autoestima, autoconcepto, escenarios y sexismo ambivalente en estudiantes de educación superior.

El objetivo es contar con un panorama general sobre este concepto en diversas facultades de la UANL con fines de investigación posterior.

Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996).

Escenarios (Quiles, Leyens, Rodríguez, Betancor & Rodríguez, 2003).

El instrumento es la escala de autoestima (Rosenberg, 1965).

Autoconcepto AF-5 (García & Musitu, 1999).

Su participación es voluntaria, si en dado momento decide detener la encuesta es libre de hacerlo, no hay riesgos personales en la participación del mismo y toda la información será manejada de manera anónima.

Cualquier duda puede escribir al correo: miguel.dlr.mtz@gmail.com

Atentamente:

Lic. Miguel Ángel de la Rosa Martínez

UANL

Facultad de Psicología

Maestría en Ciencias con orientación en Cognición y Educación

Favor de Circular la respuesta

¿Acepta continuar con el cuestionario?

Sí

No

Datos

Matricula: _____

Edad: _____

Sexo: Femenino / Masculino

Facultad: _____

ANEXO 2

Instrumento de sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996).

Instrucciones

A continuación se presentan una serie de frases sobre los hombres y las mujeres y sobre su relación mutua en nuestra sociedad contemporánea.

Por favor, indique el grado en que usted está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las frases.

	Totalmente en desacuerdo					Totalment e de acuerdo
1. Aún cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer.	0	1	2	3	4	5
2. Con el pretexto de pedir "igualdad", muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres.	0	1	2	3	4	5
3. En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres.	0	1	2	3	4	5
4. La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas.	0	1	2	3	4	5
5. Las mujeres se ofenden muy fácilmente.	0	1	2	3	4	5
6. Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo.	0	1	2	3	4	5
7. En el fondo, las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre.	0	1	2	3	4	5
8. Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen.	0	1	2	3	4	5
9. Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres.	0	1	2	3	4	5
10. La mayoría de las mujeres no aprecia completamente todo lo que los hombres hacen por ellas.	0	1	2	3	4	5
11. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.	0	1	2	3	4	5
12. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.	0	1	2	3	4	5
13. El hombre esta incompleto sin la mujer.	0	1	2	3	4	5
14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo	0	1	2	3	4	5
15. Una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente.	0	1	2	3	4	5
16. Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente ellas se quejan de haber sido discriminadas	0	1	2	3	4	5
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.	0	1	2	3	4	5
18. Existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos.	0	1	2	3	4	5
19. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener una mayor sensibilidad moral.	0	1	2	3	4	5
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres.	0	1	2	3	4	5
21. Las mujeres feministas están haciendo demandas completamente irracionales a los hombres.	0	1	2	3	4	5
22. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto.	0	1	2	3	4	5

ANEXO 3

Instrumento de prejuicio percibido (Quiles et al., 2003)

Escenarios

A continuación se presenta una serie de cinco escenarios de la vida diaria, otorga un valor del 1 (menos probable) a 10 (más probable) sobre cada una de las respuestas según tu opinión de lo sucedido.

<<A>>. Sofía es piloto de una línea comercial. Este año cumple el quinto aniversario en la empresa. Sus superiores están satisfechos con su rendimiento. Sofía no acaba de acostumbrarse a que cada vez que da la bienvenida a los pasajeros a través del micrófono del avión, se organice un pequeño revuelo.

Otorga un valor del 1 (menos probable) al 10 (más probable) en su opinión, esta reacción de los pasajeros se debe más probablemente a que:

1. Siempre hay algún pasajero que tiene miedo a volar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Sofía no aparenta la sangre fría y el control requeridos para pilotear un avión.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. La voz femenina de Sofía intranquiliza al pasaje.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. La empresa para la que trabaja tiene mala reputación.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<>. Carmen tiene 30 años y proviene de las juventudes del partido. Desde sus comienzos ha ocupado distintos cargos. Carmen presenta su candidatura a la presidencia local de su partido. Mientras expone su programa algunos de sus compañeros esbozan una sonrisa.

Otorga un valor del 1 (menos probable) al 10 (más probable) en su opinión, este comportamiento de sus compañeros se debe más probablemente a que:

1. Están hablando entre ellos de otras cosas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Creen que Carmen no tiene capacidad de mando para dirigir el partido.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. El partido es de creación reciente y algo caótico en su funcionamiento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Creen que el puesto de presidente es un puesto para un hombre.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<<C>>. Alejandra terminó recientemente ingeniería industrial con un magnifico expediente. Actualmente, trabaja en una empresa de construcción de maquinaria pesada. Alejandra compite con otros cuatro compañeros por varios puestos de supervisor de planta. Finalmente, el Consejo de Administración se decidió por los otros candidatos. Otorga un valor del 1 (menos probable) al 10 (más probable) según tu opinión, este hecho se produce más probablemente porque:

1. El consejo de Administración no se tomó mucho tiempo para decidir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. A Alejandra le cuesta tomar decisiones, algo necesario para el puesto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Siendo Alejandra una mujer tiene pocas probabilidades de promoción.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Porque han escogido a los que tenían recomendaciones.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<<D>>. Ilse es profesional de la Psicología con experiencia en racismo y xenofobia. En los últimos años ha dirigido importantes proyectos de investigación y publicado artículos en revistas nacionales e internacionales de reconocido prestigio. Ilse está participando en una mesa redonda sobre los derechos de los inmigrantes, junto a otros destacados profesionales. Con frecuencia es interrumpida por los otros participantes. Otorga un valor según tu opinión del 1 (menos probable) al 10 (más probable), este comportamiento hacia Ilse se debe más probablemente a:

1. A que Ilse habla mucho y no dice nada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. A que el coordinador no tiene habilidad para dirigir la mesa redonda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. A que el tema levanta pasiones.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. A que Ilse es la única participante femenina	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 3 (Cont.)

Instrumento de prejuicio percibido (Quiles et al., 2003)

<<E>>. Laura es médico especialista desde hace varios años. Aparenta menos edad de la que tiene. Siempre ha sido una persona muy educada y amable con los pacientes. Hoy está de guardia en el servicio de urgencias del hospital. Un paciente cuando le ve le dice que quiere ser atendido por un <<médico>>.

Otorga un valor del 1 (menos probable) al 10 (más probable) dependiendo de tu opinión, esta actitud del paciente se debe más probablemente a que:

1. El servicio de urgencias cuenta con poco personal médico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. El paciente tiene miedo a los hospitales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Laura parece insegura de su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. El paciente confía más en un hombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 4

Escala de autoestima de Rosenberg (Quiles et al., 2003)

Instrucciones:

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienes con cada una de ellas, marcando la alternativa elegida.

	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1. Me siento una persona tan valiosa como las otras	1	2	3	4
2. Creo que tengo algunas cualidades buenas.	1	2	3	4
3. Generalmente me inclino a pensar que soy un fracaso.	1	2	3	4
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás.	1	2	3	4
5. Creo que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.	1	2	3	4
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.	1	2	3	4
7. En general me siento satisfecho conmigo mismo.	1	2	3	4
8. Me gustaría tener más respeto por mí mismo.	1	2	3	4
9. Realmente me siento inútil en algunas ocasiones.	1	2	3	4
10. A veces pienso que no sirvo para nada	1	2	3	4

ANEXO 5

Instrumento de Autoconcepto AF-5 (García y Musitu, 1999)

AUTOCONCEPTO

Instrucciones

A continuación encontraras una serie de frases, que debes contestar según tu criterio.

	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Hago bien los trabajos escolares	1	2	3	4	5
2. Hago Facilmente amigos	1	2	3	4	5
3. Tengo miedo de algunas cosas	1	2	3	4	5
4. Soy muy criticado en casa	1	2	3	4	5
5. Me cuido Fisicamente	1	2	3	4	5
6. Mis Profesores me consideran un buen estudiante.	1	2	3	4	5
7. Soy una persona amigable	1	2	3	4	5
8. Muchas cosas me ponen nervioso	1	2	3	4	5
9. Me siento feliz en casa	1	2	3	4	5
10. Me buscan para realizar actividades deportivas	1	2	3	4	5
11. Trabajo mucho en el salón de clases.	1	2	3	4	5
12. Es difícil para mí hacer amigos	1	2	3	4	5
13. Me asusto con facilidad	1	2	3	4	5
14. Mi familia está decepcionada de mí.	1	2	3	4	5
15. Me considero elegante	1	2	3	4	5
16. Mis profesores me estiman	1	2	3	4	5
17. Soy una persona alegre	1	2	3	4	5
18. Cuando los mayores me dicen algo me pongo muy nervioso/a	1	2	3	4	5
19. Mi familia me ayudaría en cualquier tipo de problemas	1	2	3	4	5
20. Me gusta como soy físicamente	1	2	3	4	5
21. Soy un buen estudiante	1	2	3	4	5
22. Tengo dificultades para hablar con desconocidos	1	2	3	4	5
23. Me pongo nervioso cuando me pregunta el profesor	1	2	3	4	5
24. Mis padres me dan confianza	1	2	3	4	5
25. Soy bueno haciendo deporte	1	2	3	4	5
26. Mis profesores me consideran inteligente y trabajador	1	2	3	4	5
27. Tengo muchos amigos	1	2	3	4	5
28. Me siento nervioso	1	2	3	4	5
29. Me siento querido por mis padres	1	2	3	4	5
30. Soy una persona atractiva	1	2	3	4	5

ANEXO 6

Permiso de uso del instrumento de sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996)

Fwd: Consent of use for the ASI

2 mensajes

Miguel de la Rosa <miguel.dlr7@gmail.com>
Para: miguel.dlr.mtz@gmail.com

11 de septiembre de 2015, 11:30

----- Forwarded message -----

From: **Peter S. Glick** <peter.s.glick@lawrence.edu>
Date: 2015-09-05 7:12 GMT-05:00
Subject: RE: Consent of use for the ASI
To: Miguel de la Rosa <miguel.dlr7@gmail.com>

Hi Miguel

Yes please feel free to use the ASI scales in your current and future research!

Peter

Sent from my Verizon Wireless 4G LTE smartphone

ANEXO 7

Permiso de uso del instrumento de prejuicio percibido (Quiles et al., 2003)

Miguel de la Rosa <miguel.dlr7@gmail.com>
Para: miguel.dlr.mtz@gmail.com

11 de septiembre de 2015, 11:29

----- Mensaje reenviado -----

De: MARIA NIEVES QUILES DEL CASTILLO <mquiles@ull.edu.es>

Fecha: 2 de septiembre de 2015, 5:19

Asunto: RE: Permiso de uso del artículo "El género como criterio de pertenencia grupal y las atribuciones al prejuicio"

Para: Miguel de la Rosa <miguel.dlr7@gmail.com>

Buenos días,

Por supuesto que puede emplear el instrumento que se recoge en el artículo. Me gustaría conocer los resultados que obtenga en su investigación. Saludos

ANEXO 8

Permiso de uso del instrumento de autoestima (Rosenberg, 1965)

May I have permission to use the Rosenberg Self-Esteem Scale in my research?

Dr. Florence Rosenberg, Manny's wife, has given permission to use the Self-Esteem Scale for educational and professional research. There is no charge associated with the use of this scale in your professional research. However, please be sure to give credit to Dr. Rosenberg when you use the scale by citing his work in publications, papers and reports. We would also appreciate receiving copies of any published works resulting from your research at the University of Maryland address listed below.

ANEXO 9

Permiso de uso del instrumento de autoconcepto AF-5 (García & Musitu, 1999)

Gonzalo Musitu Ochoa <gmusoch@upo.es>
Para: Miguel De La Rosa <miguel.dlr.mtz@gmail.com>

7 de septiembre de 2015, 1:28

Gracias Miguel Ángel por tu interés. Tienes todos los permisos. Solo te pedimos que cites en tus trabajos la escala e información nuestra relacionada.

Un abrazo

Gonzalo

[El texto citado está oculto]

Fernando García <Fernando.Garcia@uv.es>
Para: Miguel De La Rosa <miguel.dlr.mtz@gmail.com>

7 de septiembre de 2015, 7:12

Estimado Miguel Angel, el instrumento AF5 está publicado en la editorial Tea y está por tanto a disposición pública.

Saludos cordiales, Fernando García

[El texto citado está oculto]

--

Fernando Garcia, Ph.D.
Professor of Psychological
Methods and Design of Research Studies
University of Valencia, Spain
Department of Methodology of the Behavioral Sciences
Faculty of Psychology
F-102 (first floor)

ANEXO 10

Permiso de aplicación a institución y participantes

Dr. Álvaro Antonio Ascary Aguillón Ramírez
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA - UANL
PRESENTE-

Me permito enviarle un cordial saludo y a la vez solicitarle su autorización para realizar una aplicación de instrumentos de investigación para obtener el grado de Maestría en Ciencias con orientación en Cognición y Educación.

La aplicación consta de 4 instrumentos en línea que miden (Sexismo Ambivalente, Prejuicio Percibido, autoestima y autoconcepto).

La cantidad de alumnos requeridos para esta investigación son 150 cursando actualmente sus grados de licenciatura en la facultad de psicología y se pide autorización de entrar a los salones a informar y proveer información sobre donde pueden contestar los instrumentos en línea. Se estima que sea entre las fechas 7 a 11 de marzo del presente año.

El director de tesis de este proyecto es la Dra. Martha Patricia Sánchez Miranda, catedrático de la facultad de psicología.

Agradeciendo de antemano sus atenciones, me despido, en caso de tener alguna duda favor de contactarme al cel. 8117959121 o correo electrónico: miguel.dlr7@gmail.com

Atte.



Lic. Miguel Ángel de la Rosa Martínez

Alumno de M.C en Cognición y Educación



Dra. Martha Patricia Sánchez Miranda
Director de Tesis

Monterrey, N.L. a 16 febrero 2016

